



**ANDRÉ FILIPE
CASQUEIRA
GUIMARÃES**

**(DES)ENCORAJAR O (DES)EMPREGO: NUDGE
APLICADO À PROCURA DE EMPREGO**



**ANDRÉ FILIPE
CASQUEIRA
GUIMARÃES**

**(DES)ENCORAJAR O (DES)EMPREGO: NUDGE
APLICADO À PROCURA DE EMPREGO**

Dissertação apresentada à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Ciência Política, realizada sob a orientação científica do Doutor Filipe Teles, Professor Auxiliar do Departamento de Ciências Sociais, Políticas e do Território e coorientação do Doutor Carlos Jalali, Professor Auxiliar do Departamento de Ciências Sociais, Políticas e do Território da Universidade de Aveiro

Dedico este trabalho às oito pessoas desempregadas que o tornaram possível e a todos os desempregados portugueses que lutam incansavelmente na procura e na construção de uma nova oportunidade para as suas vidas.

o júri

Presidente

Doutora Patrícia Catarina de Sousa e Silva
Professora Auxiliar Convidada da Universidade de Aveiro

Arguente

Doutor Hugo Casal Figueiredo
Professor Auxiliar da Universidade de Aveiro

Orientador

Doutor Filipe José Casal Teles Nunes
Professor Auxiliar da Universidade de Aveiro

agradecimentos

Aos meus pais, Aldina e Álvaro, que me deram a maior das dádivas: a oportunidade para poder aprender, pensar e refletir.

Aos meus orientadores, Doutor Filipe Teles e Doutor Carlos Jalali, que me apoiaram e acompanharam muito para além deste trabalho.

Ao Centro de Emprego e Formação Profissional de Vila Nova de Gaia, que foi para mim uma escola, e ao seu diretor, dr. Mira Paulo, pela sua liderança visionária e abertura à inovação.

Ao Presidente da União das Freguesias de Gulpilhares e Valadares, Alcino Lopes, um líder político sem medo dos cidadãos, que abriu as portas da casa a que preside para o desenvolvimento deste projeto.

À Tatiana Mendonça, promotora do projeto de voluntariado “Grupos de Entreajuda na Procura de Emprego” do Instituto Padre António Vieira, que inspirou o conceito deste trabalho, sem disso ter consciência.

Aos amigos que acompanharam todo este processo e que, de forma ímpar, souberam transformar a frustração em motivação para continuar.

E, claro, ao Fernando, ao Tiago, ao Tomás, à Ana, ao Manuel, à Ângela, ao Nuno e à Cristina, os oito gaienses desempregados que confiaram as suas fragilidades, pensamentos, receios e emoções num projeto experimental sem expectativas de resultados.

palavras-chave

Nudge, ciência comportamental, desemprego, procura de emprego, serviços públicos, políticas públicas.

resumo

Neste trabalho explora-se o impacto do Nudge na promoção da procura ativa de emprego. O conceito “Nudge”, de Thaler e Sunstein, envolve o reenquadramento dos contextos onde o indivíduo toma decisões, de modo a encorajar opções mais desejáveis. Desta forma, procede-se à experimentação do conceito em indivíduos desempregados, no sentido de compreender se há alterações na sua procura de emprego, designadamente ao nível das suas atitudes, comportamentos e resultados.

keywords

Nudge, behavioural science, unemployment, job search, public services, public policy

abstract

This work explores the Nudge's impact in promoting active job search. Thaler and Sunstein's "Nudge" concept involves the reframing of the contexts in which the individual makes decisions in order to encourage more desirable options. Thus, it proceeds to the concept's experimentation in unemployed individuals, in order to understand if there are changes in their job search, particularly in terms of their attitudes, behaviours and outcomes.

Índice

Capítulo 1 – Introdução.....	3
Capítulo 2 – Nudge.....	7
2.1. Racionalidade limitada e <i>framing</i>	8
2.2. Paternalismo Libertário.....	12
2.3. Nudge no terreno.....	14
2.4. Ferramentas para o arquiteto da escolha.....	18
Capítulo 3 – A procura de emprego: um comportamento a estimular.....	23
Capítulo 4 – Metodologia.....	29
4.1. Hipóteses.....	30
4.2. Método Experimental.....	31
4.3. Procedimentos.....	36
Capítulo 5 – Apresentação e análise dos resultados.....	49
5.1. Caracterização dos grupos experimental e de controlo.....	49
5.2. Validação das hipóteses de investigação.....	51
5.2.1. Validação da hipótese 1.....	51
5.2.2. Validação da hipótese 2.....	55
5.2.3. Validação da hipótese 3.....	60
5.2.4. Validação da hipótese 4.....	64
Capítulo 6 – Discussão de conclusões.....	69
6.1. Síntese dos resultados e impactos da investigação.....	69
6.2. Limitações e medidas corretivas.....	71
6.3. Pistas para a <i>Governance</i> e formulação de Políticas Públicas.....	73
Bibliografia.....	77

Índice de tabelas

Tabela 1 – Diferenças entre Sistemas Cognitivos Automático e Reflexivo	9
Tabela 2 – Problema da doença asiática – Formulação 1	11
Tabela 3 – Problema da doença asiática – Formulação 2	11
Tabela 4 – Taxonomia MINDSPACE	19
Tabela 5 – Taxonomia EAST	20
Tabela 6 – Caracterização dos participantes do grupo experimental	49
Tabela 7 – Caracterização dos participantes do grupo de controlo	50
Tabela 8 – Sentimento de autoeficácia na procura de emprego nos grupos experimental e de controlo, nos momentos pré e pós tratamento	52
Tabela 9 – Output do teste Wilcoxon dos grupos experimental e de controlo, cruzando os resultados do momento pós-tratamento com os resultados do momento pré-tratamento, na variável sentimento de autoeficácia na procura de emprego	53
Tabela 10 – Output do teste Mann-Whitney comparando os resultados da variável sentimento de autoeficácia do grupo experimental com os resultados do grupo de controlo na mesma variável no período pós-experimental	53
Tabela 11 – Motivação na procura de emprego, por dimensão, nos grupos experimental e de controlo, nos momentos pré e pós tratamento	56
Tabela 12 – Output do teste Wilcoxon dos grupos experimental e de controlo, cruzando os resultados do momento pós-tratamento com os resultados do momento pré-tratamento, nas dimensões da variável motivação para a procura de emprego	57
Tabela 13 – Output do teste Mann-Whitney comparando os resultados do grupo experimental com os resultados do grupo de controlo, nas dimensões da variável motivação na procura de emprego, no período pós-experimental	58
Tabela 14 – Intensidade da procura ativa de emprego dos grupos experimental e de controlo, nos momentos pré e pós tratamento	61
Tabela 15 – Output do teste Wilcoxon dos grupos experimental e de controlo, cruzando os resultados do momento pós-tratamento com os resultados do momento pré-tratamento, na variável intensidade da procura ativa de emprego	62
Tabela 16 – Output do teste Mann-Whitney comparando os resultados da variável intensidade da procura ativa de emprego do grupo experimental com os resultados do grupo de controlo na mesma variável no período pós-experimental	62
Tabela 17 – Número de sujeitos, de ambos os grupos, que obteve emprego ao longo do período experimental	64

Capítulo 1 – Introdução

Neste trabalho exploramos o impacto que o conceito Nudge pode ter na procura ativa de emprego de indivíduos desempregados. Inspirando-se em conhecimentos já há algum tempo estabelecidos, o conceito Nudge, de Thaler e Sunstein, alerta para influência exercida pelo contexto, onde o indivíduo toma decisões, nas opções escolhidas. Para além disso, Nudge assume que esse mesmo contexto pode ser reenquadrado de modo a que o indivíduo seja encorajado à escolha de opções mais desejáveis. E vários são os exemplos onde o reenquadramento dos contextos serviu para a alteração de comportamentos individuais para fins socialmente mais desejáveis. Neste sentido, estudamos neste trabalho que tipo de efeitos podemos esperar da aplicação de estratégias baseadas em Nudge na promoção da procura ativa de emprego junto de desempregados.

Considero que este trabalho vem na sequência da conjugação de um pressuposto com uma necessidade. Por um lado, o pressuposto de que nós, seres humanos, deparamo-nos com limites a uma racionalidade perfeita; a necessidade, por outro lado, de respostas públicas inovadoras para os problemas da atualidade, ajustadas a essas pessoas, cuja racionalidade é limitada.

Como será apresentado logo nas primeiras páginas deste trabalho, os indivíduos não dispõem de uma racionalidade perfeita. A teoria da escolha racional enfrenta muitos problemas de aplicabilidade, a começar pelo facto de o indivíduo, quando escolhe, não dispor de toda a informação necessária a uma decisão racional maximizadora do seu bem-estar e, perante vários enquadramentos do mesmo problema, selecionar opções diferentes. Por conseguinte, partilho do pressuposto da Economia Comportamental, que tem vindo a defender uma conceção de indivíduo racionalmente limitado: ainda que racional, na medida em que tenta optar pela escolha que melhor serve a sua utilidade, o indivíduo enfrenta muitos limites a uma racionalidade total e perfeita, resultantes da sua própria natureza humana.

Por outro lado, urge a adequação das instituições e dos serviços públicos a este tipo de racionalidade dos seus destinatários. Até agora, partilhando da opinião de Stoker e Moseley (2010:9), os governos e Administração Pública em geral têm formulado as suas políticas públicas a partir da conceção da teoria da escolha racional de indivíduo

com discernimento perfeito. Para a resolução de problemas atuais, são implementadas soluções e regimes de incentivos que resultam havendo uma resposta das pessoas a esses mesmos incentivos. E se, porém, as pessoas não forem assim tão racionais como se concebe segundo a teoria da escolha racional? Por erros de concepção, não se ficará aquém dos objetivos das políticas públicas? Não se verificarão resultados divergentes aos previstos inicialmente? Há, por isso, a necessidade de ajustar as organizações e as suas respostas públicas aos seus cidadãos e destinatários que, por sua vez, são humanos com uma racionalidade limitada, sobretudo quando nestes últimos residem condições fundamentais para a resolução dos problemas sociais contemporâneos.

Por estas razões, o Nudge tem-se vindo a popularizar e a ser cada vez mais estudado enquanto instrumento de políticas públicas, como no caso deste trabalho. Ao assumir as pessoas como humanas que são, o Nudge aproveita as falhas de discernimento e de racionalidade humana para montar regimes de incentivos comportamentais suaves, muitos deles a partir do reenquadramento do contexto, que encorajem a tomada de opções mais desejáveis. Algumas experiências setoriais desenvolvidas evidenciaram resultados conducentes a uma mudança de comportamento individual desejável. O facto de se terem retirado conclusões favoráveis dessas experiências sugere que podemos estar perante um instrumento, de que dispõem os governos, para atingirem de forma mais eficaz os resultados que pretendem em termos de políticas públicas.

Assim, proponho-me neste trabalho a estudar os impactos da aplicação do Nudge na promoção da procura ativa de emprego. Sendo o Desemprego apontado como um dos principais problemas e preocupações da atualidade, há a necessidade de se pensarem em respostas inovadoras, nomeadamente aquelas que encorajem a procura de emprego por desempregados. Como será analisado, o próprio processo de procura ativa de emprego, enquanto comportamento autorregulado, exige que o indivíduo mantenha uma atitude motivada e favorável à sua continuidade, mesmo quando muitas vezes os incentivos existentes não vão nesse sentido. Daí que, reenquadrando a arquitetura da escolha dos indivíduos desempregados, é muito provável que sejam dados incentivos que, por sua vez, estimulem à adoção de atitudes favoráveis à procura de emprego, à continuidade e intensificação da procura ou, inclusivamente, à obtenção de resultados mais próximos do objetivo de emprego do indivíduo.

Além disso, o meu interesse nesta matéria advém do facto de (ainda) não existirem explicitamente práticas de Nudge em Portugal. Até agora existe pouco conhecimento em volta deste conceito e, sobretudo em Portugal, desconhecem-se as implicações do Nudge enquanto instrumento de políticas públicas, apesar de estar a ser reconhecido como um instrumento eficaz. Este trabalho é, pois, uma forma de apresentar o conceito à comunidade académica portuguesa e chamar a atenção para o seu potencial.

Posta esta primeira parte introdutória, faremos seguidamente uma abordagem teórica ao conceito de Nudge. Para além da definição do conceito, com grande foco naquilo que foi escrito pelos autores originais, daremos também alguma atenção ao trabalho dos percursores da Economia Comportamental, designadamente Kahneman e Tversky, que deram as bases para a criação deste novo conceito. Documentaremos também o debate em curso sobre as questões éticas que envolvem a implementação de estratégias de nudging, bem como os principais países e casos no terreno onde o Nudge inspirou processos de políticas públicas.

Numa terceira parte apresentamos a questão de investigação e abrimos um debate sobre como o Nudge poderá estimular a procura ativa de emprego. Nesta secção, faremos uma análise geral que permitirá compreender como funciona a procura de emprego enquanto comportamento individual e que fatores a podem estimular ou restringir. Deste modo, serão dadas bases teóricas que sustentem que incentivos comportamentais poderão ser mais eficazes na promoção da procura ativa de emprego.

Seguidamente, na quarta parte, apresenta-se o capítulo da metodologia. Primeiramente, são apresentadas as hipóteses de investigação decorrentes da questão que orienta este trabalho e depois um breve enquadramento sobre o método experimental, método de investigação selecionado neste trabalho. De realçar que o método experimental produz resultados de investigação robustos, sobretudo do ponto de vista da validade interna, que permitem a assunção de relações de causalidade claras. Ainda neste capítulo, faz-se uma apresentação detalhada do tratamento experimental conduzido, uma experiência de campo (*field experiment* em inglês), desde a sua conceção até à sua operacionalização, enaltecendo o tipo de dinâmicas e incentivos trabalhados.

No quinto capítulo deste trabalho, validam-se as hipóteses de investigação. Através de estatísticas descritivas e inferenciais, procede-se ao teste de hipóteses. Tais

estatísticas são paralelamente ilustradas e reforçadas com situações, indícios e percepções qualitativas ocorridas durante o período experimental e decorrentes do acompanhamento próximo realizado junto dos sujeitos experimentais. Resumidamente, os dados produzidos validam a causalidade existente entre a provisão dos incentivos comportamentais do tratamento experimental e a promoção de atitudes favoráveis à procura ativa de emprego em desempregados, mas são inconclusivos em matéria de comportamentos e resultados, muito embora indiquem uma causalidade positiva a ser testada em futuras investigações.

Por fim, na sexta parte, concluímos. Após uma breve sintetização dos resultados da investigação, são fornecidas algumas dicas e recomendações resultantes desta aprendizagem. Por um lado, entendendo as limitações do trabalho, fazem-se algumas propostas de melhoria a serem integradas nas próximas investigações que abordem este tema e/ou esta metodologia. Por outro lado, são dadas algumas pistas para a formulação de Políticas Públicas e para a *Governance* em geral que resultam da aplicação do tratamento experimental, alertando sobretudo para o potencial das estratégias de nudging.

Capítulo 2 - Nudge

Ao longo deste trabalho debateremos o conceito de “*Nudge*” cunhado pela primeira vez por Thaler e Sunstein num livro com o mesmo nome. Uma tradução literal do conceito para a língua portuguesa, originando expressões como *estímulo*, *empurrãozinho* ou *toque*, remete-nos corretamente para a ideia de provisão de incentivos comportamentais suaves, encorajadores da mudança do comportamento de indivíduos. Formalmente, Thaler e Sunstein (2009:19) definem “Nudge” como o “aspecto da arquitetura da escolha que altera o comportamento de uma pessoa de uma forma previsível sem proibir essa escolha e sem alterar significativamente os seus incentivos económicos”. No fundo, e como veremos mais adiante, podemos entender o Nudge como a alteração do contexto onde o indivíduo faz escolhas e toma decisões, alteração essa potenciadora de incentivos para a adoção de determinadas opções, entendidas como mais desejáveis, ainda que todas as restantes alternativas estejam disponíveis para serem escolhidas (Thaler & Sunstein, 2009:19).

Como a definição de Thaler e Sunstein (2009:16) denota, ao conceito de Nudge está intimamente associado o conceito de arquitetura da escolha. Assume-se que todas as nossas escolhas são tomadas dentro de um contexto que potencialmente incentiva ou desencoraja a preferência por determinadas opções. Deste modo, alterando o enquadramento contextual onde são feitas as escolhas, modificando consequentemente o regime de incentivos, podemos encorajar a preferência por outro tipo de opções. Por outras palavras, Nudge é o ajuste da arquitetura da escolha, isto é, o enquadramento em que são feitas as nossas escolhas, de modo a encorajar a preferência por opções mais desejáveis, estimulando suavemente a alteração do comportamento individual (Thaler & Sunstein, 2009:24).

Nesta sequência, existe sempre um arquiteto da escolha, ou seja, aquele que tem poder para estabelecer a arquitetura da escolha (Thaler & Sunstein, 2009:15). Para Thaler e Sunstein (2009:25-6) os governos são, por excelência, arquitetos da escolha pois legislam, regulam e instituem regras que concebem o contexto onde os indivíduos fazem as suas escolhas e, segundo a teoria que os autores defendem, esse contexto influencia as escolhas feitas pelos indivíduos a ele sujeitos. Nesse sentido, é sustentado que os governos não se devem demitir do seu papel como arquitetos da escolha e, por isso, devem proporcionar arquiteturas da escolha que encorajem os indivíduos a fazerem

opções mais desejáveis. De um ponto de vista normativo, o arquiteto da escolha deve desenhar enquadramentos que, potencialmente, induzam opções desejáveis e que melhor sirvam a maximização do bem-estar dos indivíduos (Thaler & Sunstein, 2009:26).

2.1 - Racionalidade limitada e *framing*

Deste modo, o conceito de Nudge pressupõe uma condição humana diferente daquela que é defendida pela teoria da escolha racional. Durante muito tempo, o domínio da teoria da escolha racional terá levado a conceber o indivíduo como um agente absolutamente racional que, usufruindo da disponibilidade total de informação, seria capaz de identificar e escolher, em qualquer tempo e lugar, opções maximizadoras do bem-estar (Tversky & Kahneman, 1981:453). Mas, inspirando-se nos desenvolvimentos da Psicologia e da Economia Comportamental, Nudge nega a teoria de que as pessoas são agentes economicamente racionais (Thaler & Sunstein, 2009:20) e assume que estas são influenciadas pela forma como o problema lhes é apresentado e pelo contexto em que têm de tomar decisões (Thaler & Sunstein, 2009:16).

Tal assunção é sustentada pela investigação de Tversky e Kahneman que demonstrou as lacunas da teoria da escolha racional e a *racionalidade limitada* dos indivíduos no momento de tomada de decisão. A escolha racional, segundo Tversky e Kahneman (1986:S252-3), obedece aos princípios de *cancelamento* (o agente só se debate entre duas opções se ambas produzirem resultados diferentes entre si), *transitividade* (o agente atribui um valor diferente a cada opção, permitindo a ordenação de preferências), *dominância* (a opção escolhida é a que será melhor do que as restantes em determinado aspeto e tão boa como o resto em todos os outros aspetos) e *invariância* (perante várias representações do mesmo problema o agente acaba sempre por escolher a mesma opção). No entanto, verifica-se que estes princípios são sistematicamente violados nas escolhas humanas, sobretudo o princípio da invariância (Tversky & Kahneman, 1981:453). Mediante representações diferentes do mesmo problema, os indivíduos tendem a escolher opções divergentes, revelando a ausência de racionalidade absoluta e a influência do enquadramento do problema na tomada de decisão (Tversky & Kahneman, 1981:453; Kahneman, 2003:1458).

A racionalidade limitada do indivíduo advém da estrutura da cognição humana, composta por dois sistemas: o sistema automático ou intuição e o sistema reflexivo ou razão (Kahneman, 2003:1450). Enquanto as decisões tomadas pelo sistema reflexivo, tal como demonstra a tabela 1, são mais lentas, ponderadas, exigem mais esforço e, previsivelmente, mais corretas, o sistema automático é muito mais rápido no processamento da ação, está diretamente ligado a atividades do quotidiano e não exige esforço de deliberação, tornando as percepções rapidamente acessíveis para processamento cognitivo (Kahneman, 2003:1450-2). A teoria da escolha racional partia do pressuposto de que todas as decisões seriam tomadas pelo sistema reflexivo, mas há evidência de que as decisões são influenciadas pela emoção e que muitas também são imediatamente processadas pelo sistema automático, originando erros e escolha por opções que se revelam a médio e longo prazo não tão desejáveis nem corretas (Kahneman, 2003:1450 e 1469).

Tabela 1 – Diferenças entre Sistemas Cognitivos Automático e Reflexivo

Sistema	Automático	Reflexivo
Características	Descontrolado	Ponderado
	Sem esforço	Esforçado
	Emocional	Dedutivo
	Rápido	Lento
	Involuntário	Consciente
Usamos para	Falar a língua materna	Aprender uma língua estrangeira
	Tomar um caminho diário	Planear uma nova viagem
	Desejar comer um bolo	Contar calorias

Fonte – Cabinet Office (2010:14) (Adaptado)

A sustentação desta estrutura cognitiva terá permitido a estes autores desenvolverem a *framing theory* que, grosso modo, estabelece a influência que a representação do problema e das alternativas disponíveis exerce na decisão do agente. Perante diferentes enquadramentos (*frames*) do mesmo problema, são salientados determinados aspetos que, prontamente assimilados pelo sistema cognitivo automático, originam decisões diferentes, violando o princípio da invariância da teoria da escolha racional (Kahneman, 2003:1458). Assim e por norma, o indivíduo tende a escolher a opção cognitivamente mais acessível (ou, por outras palavras, a opção induzida de mais fácil percepção) gerada

pelo enquadramento feito do problema e não, como sugere o modelo racional, a melhor opção escolhida de entre um manancial extensivo de alternativas disponíveis e reveladas (Kahneman, 2003:1460). Inclusivamente, apresentar o problema de forma a enaltecer a dimensão do que se vai ganhar ou a dimensão do que se vai perder, ditará se o indivíduo tenderá a escolher, respetivamente, uma opção mais avessa ou mais aderente ao risco (Tversky & Kahneman, 1981:453). Esta teoria institui também a existência invariável do *framing*, ou seja, em qualquer decisão a tomar, há sempre uma maneira de apresentar o problema e as alternativas, o que exercerá constantemente uma influência nas opções individuais (Kahneman, 2003:1459).

Para ilustrar o efeito do *framing* nas decisões, Tversky e Kahneman (1981:453) apresentam como exemplo o “problema da doença asiática”, que vem representado nas tabelas 2 e 3. Perante o problema apresentado a um grupo de participantes, na primeira fase (tabela 2), os investigadores propuseram duas opções: uma que enfatiza a certeza de se salvarem algumas pessoas (prog. A) e outra que envolve um risco entre salvar todos os elementos ou não salvar ninguém (prog. B). A maior parte dos participantes afirmou preferir o programa A. No entanto, ainda com o mesmo problema mas com diferentes representações das alternativas, uma grande maioria de outro grupo de participantes alegou preferir a opção que enaltece uma pequena probabilidade de se salvarem todas as pessoas (prog. II) em vez da garantia de se perderem dois terços das vidas em jogo (prog. I). As diferenças aqui anunciadas provaram-se estatisticamente significativas, o que indica que são variações reais provocadas pela diferente apresentação das alternativas.

Gozando de uma racionalidade ilimitada, sendo imunes aos efeitos do *framing*, daríamos conta que o programa A e o programa I são matematicamente iguais (ao salvar 200 pessoas, morrem as restantes 400) e que o programa B é também equivalente ao programa II. Se assim fosse seria também de esperar que as percentagens de escolha dos programas A e B fossem respetivamente idênticas às percentagens de escolha dos programas I e II. Estando perante variações estatisticamente significativas, fica demonstrado que a forma como se expõe o problema e as alternativas a si associadas (*framing*) influencia as decisões e que os agentes, ainda que racionais, não dispõem de uma racionalidade ilimitada.

Tabela 2 – Problema da doença asiática – Formulação 1

<i>No sentido de controlar uma epidemia de origem asiática, que se estima que vá matar 600 pessoas, dois programas de combate foram propostos. Qual escolheria, assumindo que a estimativa científica exata das consequências desses programas são as seguintes?</i>	
N=152	% de participantes que escolheram este programa
Programa A) 200 pessoas serão salvas	72%
Programa B) Existe uma probabilidade de 1/3 que sejam salvas 600 pessoas e 2/3 de probabilidade de que ninguém seja salvo.	28%

Fonte – Tversky e Kahneman (1981:453)

Tabela 3 – Problema da doença asiática – Formulação 2

<i>No sentido de controlar uma epidemia de origem asiática, que se estima que vá matar 600 pessoas, dois programas de combate foram propostos. Qual escolheria, assumindo que a estimativa científica exata das consequências desses programas são as seguintes?</i>	
N=155	% de participantes que escolheram este programa
Programa I) 400 pessoas morrerão	22%
Programa II) Existe uma probabilidade de 1/3 que ninguém morrerá e 2/3 de probabilidade de que 600 pessoas morrerão	78%

Fonte – Tversky e Kahneman (1981:453)

Assim, Thaler e Sunstein (2009) vêm adequar a *framing theory* de Kahneman e Tversky nos processos governativos. Com *Nudge*, estes autores argumentam sobre o potencial do *framing*/arquitetura da escolha para influenciar opções individuais de uma forma suave, bem como o potencial dos governos para enquadrarem/arquitetarem as escolhas dos seus cidadãos, de modo a que estes sejam estimulados a tomarem decisões mais favoráveis para si próprios. Um exemplo de *framing/nudge*, é o da cantina em que a forma pela qual os alimentos são dispostos influencia a escolha do indivíduo; colocando a fruta mais perto e os alimentos menos saudáveis mais longe, geram-se implicações ao nível da acessibilidade (física e cognitiva), que encorajará a opção por alimentos mais acessíveis, neste caso a fruta, que está no do campo de visão imediata e mais próxima do alcance do indivíduo (Thaler & Sunstein, 2003:176). E note-se que, neste exemplo, não se proibiu o consumo de determinados alimentos nem se obrigou ao

consumo de outros, mas geraram-se incentivos que encorajaram os indivíduos a optar por um menu mais saudável.

2.2 - Paternalismo Libertário

O Nudge inscreve-se numa filosofia que os autores classificam de “Paternalismo Libertário” (Thaler & Sunstein, 2003:175). Um defensor desta filosofia assume-se *paternalista* na medida em que reconhece a legitimidade do arquiteto da escolha para influenciar o comportamento dos indivíduos de maneira a que optem por alternativas que ele próprio considere mais desejáveis (Thaler & Sunstein, 2009:18). Tal é compatível com a ideia de que os agentes estão sujeitos a uma racionalidade limitada e que nem sempre fazem as escolhas que mais beneficiam o seu interesse e bem-estar (Thaler & Sunstein, 2003:175). Por outro lado, o carácter *libertário* desta filosofia, que atenua a carga intrusiva na liberdade individual do Paternalismo, defende que todo o indivíduo deve ter liberdade para escolher a opção que desejar para si (Thaler e Sunstein, 2009:18). No fundo, assumindo que uma arquitetura da escolha terá sempre de existir, como é defendido por Kahneman (2003:1459) e reiterado por Thaler e Sunstein (2003:176), mais vale que esta seja desenhada de forma a encorajar alternativas melhores para o bem-estar e interesse dos indivíduos¹, ainda que não se proíba a escolha por outras opções que deverão estar disponíveis, mesmo sendo consideradas indesejáveis ou perigosas (Thaler e Sunstein, 2009:19). No exemplo da cantina, a encarregada poderia dispor os alimentos na linha aleatoriamente, com os efeitos nas escolhas individuais dos clientes daí decorrentes, ou dispô-los de forma a estimular opções mais saudáveis, numa lógica paternalista libertária (Thaler & Sunstein, 2003:175).

Thaler e Sunstein (2009:18) já antecipavam que o anúncio da filosofia do Paternalismo libertário iria gerar controvérsia e debate. Uma das maiores críticas feitas à filosofia do Nudge, ao defender uma vertente paternalista, é a oportunidade que dá aos governos para manipularem cidadãos tirando partido da ciência comportamental e da racionalidade limitada dos sujeitos. Hausman e Welch (2010:134), Vallgård

¹ A alternativa a um desenho paternalista da arquitetura da escolha encorajadora de opções desejáveis, na ótica do arquiteto, seria deixar que se formulasse uma arquitetura ao acaso que eventualmente potenciase a escolha por opções indesejáveis ou perigosas (Thaler & Sunstein, 2003:177).

(2012:202) e Goodwin (2012:89) receiam que, no caso de os governos implementarem um incentivo para determinada opção (um *nudge*) sem que o publicitem, os indivíduos poderão estar a ser conduzidos sem que disso se apercebam. E da mesma forma que os governos poderão usar tal instrumento para encorajar o bem e comportamentos desejáveis, poderão também usá-lo para manipulação e controlo social. Por isso, Hausman e Welch (2010:131) defendem que sempre é melhor um governo assumir-se como paternalista e implementar políticas coercivas e públicas, às quais o indivíduo pode reagir e opor-se, do que incentivos que tirem partido das imperfeições humanas que o indivíduo, por si, não consegue detetar. Com a provisão de incentivos não publicitados para determinada opção, embora todas as restantes alternativas estejam disponíveis e, por isso, a liberdade se mantenha constante, a autonomia do indivíduo, enquanto capacidade para tomar controlo das suas próprias decisões, vê-se diminuída (Hausman & Welch, 2010:128) e Thaler e Sunstein falham ao não clarificarem até que ponto é fácil escolher para além da opção incentivada (Vallgård, 2012:202). A isto, os autores de Nudge (2009:25-6) respondem que uma arquitetura da escolha terá sempre que existir, pelo que mais vale que esta estimule comportamentos mais desejáveis do que deixá-la ao acaso. Do mesmo modo, é também defendido que os governos não podem nem querem arriscar empreender ações de manipulação e controlo social que posteriormente não sejam democraticamente defensáveis quando publicitadas (Thaler & Sunstein, 2009:316-7).

O conceito de liberdade e libertarismo do Paternalismo Libertário também é alvo de críticas. Vallgård (2012:202), por exemplo, crê que um verdadeiro libertário teria grandes reservas em aceitar a ideia de que os indivíduos não são capazes de fazerem as melhores escolhas para si próprios e, mesmo se assim fosse, a liberdade de escolha seria sempre um bem maior do que a possibilidade de vir a tomar decisões más ou não ótimas. A esta crítica de Vallgård, podemos responder com os princípios de base defendidos por Thaler e Sunstein (2009:20) que sustentam a ideia de que os indivíduos não são agentes puramente racionais, bem como com a linha de pensamento que advoga a necessidade de os serviços públicos e governamentais se adaptarem à falta de racionalidade absoluta dos cidadãos (Stoker & Moseley, 2010:13). Além disso,

Goodwin (2012:87-8) considera que a concepção negativa de liberdade² com que caracteriza a filosofia do Paternalismo Libertário não prevê a vertente moral da autorrealização do indivíduo e a estimulação da sua capacidade para escolher para além da opção induzida pela arquitetura da escolha. Por outro lado, Mills (2013:29-30) refuta esta premissa de Goodwin, ao considerar que na base do Nudge está uma concepção de liberdade positiva, na medida em que a provisão de uma arquitetura da escolha favorável expurga a decisão e o julgamento individual de obstáculos, preconceitos, tentações e outras barreiras psicológicas, permitindo a criação de condições para se opte por escolhas melhores.

Em suma, não há um consenso generalizado sobre a legitimidade e reservas morais na utilização de estratégias de nudging. Ainda que a (interessante) análise sobre os princípios éticos subjacentes ao Nudge não seja o objetivo central deste trabalho, tal nos alerta para o eventual perigo de intrusão abusiva na esfera privada dos indivíduos aquando a implementação de estratégias de nudging.

2.3 - Nudge no terreno

O Nudge conta com uma larga base de sustentação empírica. No âmbito do conceito foram dinamizadas inúmeras experiências no terreno de forma a provar a eficácia do uso da ciência comportamental para a adoção de comportamentos individuais mais desejáveis. Thaler e Sunstein (2009), no seu livro de base, agregaram um conjunto de soluções trabalhadas no passado, baseadas nos desenvolvimentos da Psicologia e da Economia Comportamental, para uma vastidão de áreas (solidariedade social, poupança, planos de reforma, proteção ambiental, planos de saúde, investimentos, adição ao jogo, etc.), encorajando posteriormente a organização de cada vez mais experiências para testar o Nudge. Um dos trabalhos académicos com mais relevo, conduzido por John et al. (2011), a partir de conclusões de nove experiências baseadas em Nudge, sugere que podem ser dados estímulos para que as pessoas adotem um comportamento mais cívico (preservação ambiental, solidariedade social, participação eleitoral, etc.). Por exemplo, uma experiência conduzida por John et al. (2011:67-74) mostrou que a população de Wythenshawe, Manchester, que foi sensibilizada diretamente sobre a importância de

² Utilizando a distinção entre liberdade negativa (inexistência de obstáculos à ação) e liberdade positiva (existência de condições para a ação) de Isaiah Berlin.

votar, com mensagens personalizadas, duas semanas antes da Eleição Geral para a Câmara dos Comuns, teve uma participação eleitoral de 3,6 pontos percentuais mais elevada que o grupo de controlo, a proporção de população que não foi submetida a sensibilização. Deste modo podemos concluir, de acordo com Lunn (2012:427), que a experimentação é um traço que caracteriza a Economia Comportamental, a ciência que alicerça o Nudge, que se vai construindo pelos resultados das experiências no terreno que dinamiza.

Talvez um dos pontos com mais interesse no Nudge é a popularidade que tem tido também no meio político. O Nudge apresenta-se aos decisores políticos como um instrumento de políticas públicas atrativo, na medida em que permite que estes atinjam os seus objetivos, prevendo a alteração de comportamentos individuais, sem que adotem uma atitude demasiado intrusiva na esfera privada e sem que, com isso, arrisquem popularidade (Lunn, 2012:434). Do mesmo modo, é um instrumento bem mais barato em termos financeiros, sobretudo quando comparado com o investimento público que é feito na provisão direta de serviços ou nos mecanismos de coerção (John et al., 2011:148; Lunn, 2012:434).

Desta forma, cada vez mais governos têm demonstrado interesse em incorporar o Nudge como um instrumento das suas políticas públicas. No Reino Unido foi constituída em 2010 a Behavioural Insights Team (comummente chamada de *Nudge Unit* evidenciando a influência direta do conceito nos processos e trabalhos da organização) pelo Primeiro-Ministro David Cameron (Lunn, 2012:433). Formada por académicos e especialistas de várias áreas, esta organização tem experimentado e implementado políticas no terreno com base nos conceitos da ciência comportamental, no intuito de resolver muitos dos problemas do quotidiano e da atualidade (evasão/dívida fiscal, proteção ambiental, doação de órgãos, procura de emprego, criminalidade, etc.). Nos EUA, Sunstein (co-autor do livro de base *Nudge - Como melhorar as decisões sobre saúde, dinheiro e felicidade*) foi nomeado dirigente do Office of Information and Regulatory Affairs em 2009 pelo Presidente Obama, com o intuito de aplicar os conceitos que o autor escreveu na sua obra de referência nos processos governativos (Lunn, 2012:433). Para além destes dois casos pioneiros, temos a França, Austrália e Nova Zelândia com interesse em incorporar estratégias de nudging nas suas políticas de saúde pública (Pykett et al., 2011:302), Dinamarca e Noruega com

a própria sociedade civil a divulgar o Nudge, sobretudo na área da proteção ambiental³, e a própria Comissão Europeia produzindo legislação sobre proteção do consumidor baseada em incentivos comportamentais (Lunn, 2012:425). O Nudge representa assim um momento raro em que a investigação científica conseguiu influenciar diretamente as decisões em políticas públicas (Lunn, 2012:433).

E o Nudge não teve apenas influência ao nível das decisões e instrumentos, mas também terá provocado influência ao nível dos processos de formulação de políticas públicas. Para John (2013:243) a constituição da Behavioural Insights Team demonstra uma clara intenção do Governo britânico em experimentar teorias e intervenções comportamentais de forma a vir a ter evidência comprovada que sustente as políticas públicas que implementa. Antes de por em prática qualquer projeto de políticas públicas, o experimentalismo dita que se conduzam testes no terreno para avaliar o que realmente resulta e que é social e politicamente aceite (John et al., 2011:27). E os vários parceiros interessados em cada matéria devem ser sempre que possível envolvidos pelos órgãos políticos nas intervenções experimentais; tal proporciona uma abordagem colaborativa da qual potencialmente resultam melhores condições para o funcionamento das experiências no terreno, como também permite um desvio à visão tecnocrática *top-down* das organizações políticas que, em relação a estas, estimula uma desconfiança indesejável dos cidadãos e públicos-alvo (Stoker, 2012:10; John, 2013:243).

Deste modo, são vários os exemplos de experiências conduzidas pela Behavioural Insights Team, em muitas áreas, em parceria com outras organizações. Desde a sua fundação, a Behavioural Insights Team já trabalhou na experimentação dos incentivos comportamentais com a *Her Majesty's Revenue and Customs* (HMRC), organização governamental não ministerial responsável pela cobrança de impostos no Reino Unido, a *Driver and Vehicle Licensing Agency* (DVLA), organização governamental responsável pelo registo de condutores na Grã-Bretanha, a *Co-operative Legal Services*, organização privada de prestação de serviços jurídicos, *JobCentre Plus*, serviço público de emprego britânico, *NHS Blood and Transplant*, organização do Serviço Nacional de Saúde responsável pela recolha de sangue, órgãos e tecidos doados, entre muitas outras (Behavioural Insights Team, 2014).

³ Para mais informações, consultar o website <http://www.inudgeyou.com/>

Por exemplo, as várias experiências conduzidas pela Behavioural Insights Team com a HMRC demonstraram que os grupos submetidos aos estímulos comportamentais desenvolvidos acabam por registar uma taxa de resposta mais elevada às notificações feitas pelos serviços fiscais. Numa das intervenções experimentais a HMRC enviou cartas aos contribuintes para intimar ao pagamento de dívidas fiscais. Algumas das cartas enviadas continham mensagens genéricas para se proceder ao pagamento (grupo de controlo) e outras continham, para além da mensagem genérica, a informação de que 9 em 10 pessoas na Grã-Bretanha pagam os impostos atempadamente e que na região do destinatário, a maioria das pessoas já pagou os seus deveres fiscais (grupo experimental); do grupo de controlo, 67,5% dos destinatários procedeu ao pagamento das dívidas, enquanto no grupo experimental referido registou-se uma taxa de resposta de 83%, demonstrando eventualmente o poder das normas e mecanismos de pressão social (Cabinet Office, 2012:22-3).⁴ Daqui conclui-se não só a potencialidade, comprovada no terreno, de incluir os conceitos do Nudge como instrumento de políticas públicas, como uma nova linha orientadora de formulação de políticas, com recurso a metodologias experimentais de base científica precedentes da implementação propriamente dita (John, 2013:246).

Mesmo assim, ainda há quem detenha grandes reservas à eficácia do Nudge para resolver os grandes problemas sociais. Tanto críticos, como Goodwin (2012:90), como defensores do Nudge, como Mills (2013:33-4), consideram que o uso de estímulos comportamentais, embora possa conduzir à adoção de pequenas mudanças do comportamento individual de curto-prazo, não vai conseguir isoladamente mudar mentalidades e atitudes de longo prazo, sobretudo sem a utilização do poder regulatório do governo, que permita a resolução de grandes problemas sociais, tais como a saúde pública ou a proteção ambiental. Stoker (2012:7) encara o Nudge como uma ferramenta útil para *motivar* a mudança, mas ineficaz para proporcionar as outras duas condições necessárias para a real alteração de comportamentos, a saber, *capacidade* (saber executar a mudança) e *oportunidade* (haver condições que permitam a mudança)⁵. Num

⁴ Para uma compreensão detalhada das experiências conduzidas pela Behavioural Insights Team com a HMRC e com as restantes entidades, consultar <http://www.behaviouralinsights.co.uk/publications/>

⁵ Parece-nos o exemplo dado pelo autor uma excelente forma de compreensão da ideia: O Nudge pode estimular as pessoas a andarem mais de bicicleta (motivação), mas antes as pessoas têm de saber andar de bicicleta (capacidade) e devem existir ciclovias que permitam a circulação (oportunidade).

relatório completo, a House of Lords⁶ (2011:35-6) considerou que as estratégias de nudging não são condição suficiente para assegurar os grandes objetivos políticos de alteração de comportamento individual e social e que estas têm de ser sempre acompanhadas por outros instrumentos de políticas públicas, como a regulação direta ou os incentivos económicos e fiscais, os quais os governos não podem demitir. Não obstante todas as dúvidas, verdade é que as intervenções experimentais levadas a cabo por investigadores e pela Behavioural Insights Team (reiteremos, constituída por vontade política) descrevem efeitos favoráveis à ideia de que estratégias de *nudging* produzem alterações desejáveis de comportamento individual, ainda que em pequena escala, e que há decisores políticos interessados neste instrumento.

2.4 - Ferramentas para o arquiteto da escolha

Neste seguimento, houve pertinência em agregar e sistematizar um conjunto de processos psicológicos e cognitivos para facilitar a formulação de estratégias baseadas em Nudge. É exemplo disso a ferramenta MINDSPACE, que resume um conjunto alargado de conhecimentos testados na Psicologia e Economia Comportamental em nove aspetos gerais, dispondo-os de forma prática acessível a decisores políticos, arquitetos de escolha (Dolan et al., 2012:265). Este agregado foi inicialmente publicado pelo Cabinet Office (2010), organização governamental do Reino Unido onde a Behavioural Insights Team deu os primeiros passos. O nome “MINDSPACE” é uma sigla das várias ferramentas que compõem a espécie de taxonomia apresentada, tal como demonstra a tabela 4.

Desta forma, torna-se fácil memorizar as maneiras que temos à nossa disposição para influenciar a escolha, simplificando os processos cognitivos subjacentes. A cada situação o decisor político teria de fazer uma seleção sobre quais os aspetos comportamentais que mais influência poderão vir a ter no alcance ao fim desejado, mas a partir do MINDSPACE essa seleção reduz-se a 9 opções e não a todo um conjunto desagregado de saberes e conclusões complexas sobre ciência comportamental.

⁶ Instituição parlamentar não eleita da monarquia britânica.

Tabela 4 – Taxonomia MINDSPACE

	Ferramenta MINDSPACE	Significado
M	<i>Messenger</i>	Somos bastante influenciados por quem nos comunica a informação
I	<i>Incentives</i>	As nossas respostas aos incentivos que nos são apresentados são moldadas por atalhos cognitivos previsíveis
N	<i>Norms</i>	Somos bastante influenciados por aquilo que os outros fazem. (<i>Social Norms</i>)
D	<i>Defaults</i>	É usual assumirmos opções que já estão pré-estabelecidas pelo contexto
S	<i>Salience</i>	A nossa atenção é dirigida àquilo que nos parece relevante ou novo
P	<i>Priming</i>	Os nossos atos são frequentemente influenciados por pistas e aspetos do subconsciente
A	<i>Affect</i>	As nossas ações podem ser extremamente moldadas pelas nossas emoções
C	<i>Commitments</i>	Tendemos a agir em consistência com aquilo que prometemos publicamente
E	<i>Ego</i>	Atuamos de forma a sentirmo-nos bem connosco próprios

Fonte – Cabinet Office (2010:8)

Recentemente, a Behavioural Insights Team apresentou uma nova taxonomia de aspetos comportamentais: EAST (Behavioural Insights Team, 2014). Com os mesmos objetivos de MINDSPACE – tornar os conceitos da ciência comportamental mais simples e inteligíveis – EAST apresenta-se como uma versão melhorada de expor os conceitos de forma ainda mais simples e pronta a usar, numa linguagem corrente e clara dirigindo-se àqueles que pretendam utilizar os aspetos e incentivos comportamentais, designadamente, em projetos políticos (Behavioural Insights Team, 2014:8). EAST é assim uma sigla para *Easy* (fácil), *Attractive* (atrativo), *Social* (social) e *Timely* (em tempo certo) que resume os aspetos da ciência comportamental de forma útil. A *Nudge Unit*, autora desta publicação, considera que os aspetos e incentivos comportamentais circunscrevem-se em tornar mais fácil a adoção dos comportamentos desejáveis (*easy*), em chamar a atenção para esses comportamentos (*attractive*), em tirar partido das normas e mecanismos subjacentes às redes sociais (*social*) e em atuar no momento certo, enquadrando e redimensionando as noções de curto e longo prazo (*timely*).

Tabela 5 – Taxonomia EAST

	Ferramenta EAST	Tipo de aspetos e incentivos comportamentais subjacentes
E	<i>Easy</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Fixar melhores opções por defeito - Reduzir a dificuldade (custos de transação) das ações desejáveis - Simplificar as mensagens
A	<i>Attractive</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Chamar a atenção para os comportamentos desejáveis - Estipular prémios e sanções eficientemente
S	<i>Social</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Informar sobre a ação dos pares (se desejável) - Usar o poder das redes sociais e mecanismos de pressão social - Encorajar a realização de compromissos públicos
T	<i>Timely</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Abordar os indivíduos na altura certa - Considerar os custos e benefícios imediatos à ação - Ajudar a planificar respostas a situações

Fonte – Behavioural Insights Team (2014:4-6) (Adaptado)

Uma breve análise comparativa entre EAST (tabela 5) e MINDSPACE (tabela 4) levam-nos a concluir que os conceitos abordados são, grosso modo, muito semelhantes. Por outro lado, EAST revela-se sem dúvida uma forma muito mais acessível, resumida e clara para compreender os aspetos da ciência comportamental úteis e, ao contrário de MINDSPACE, expurga-se da linguagem hermética e da forma característica de documentos académicos, virando-se claramente para um público que está fora de universidades e centros de investigação, mas que procura incluir os seus conhecimentos e conclusões desenvolvidas nos seus projetos.

Há, no entanto, quem critique a formulação e publicação destas taxonomias. Lunn (2012:440), por exemplo, considera que MINDSPACE simplifica demasiado todo o conhecimento adquirido pela Economia Comportamental, mesmo sendo dirigido a um público (decisores políticos) que não seja especialista na área comportamental. Há todo um conjunto de conclusões da Economia Comportamental que são ignoradas pela tipologia MINDSPACE, já para não falar que há o risco de os decisores políticos cometerem graves erros na utilização destes *kits* de ferramentas comportamentais, por falta de expertise na área (Lunn, 2012:440-1). Ainda assim, podemos questionar se os receios de Lunn são realistas, numa sociedade de informação e conhecimento em que vivemos atualmente. Na verdade, taxonomias como MINDSPACE ou EAST têm sobretudo o objetivo de alertar os decisores políticos para o seu potencial como

arquitetos da escolha e inspirá-los para o uso que podem fazer dos seus instrumentos de governo para produzir incentivos comportamentais adequados à resolução de problemas sociais. Para aplicar esses incentivos, não haverá uma Administração Pública e um conjunto de especialistas da área comportamental que assistam o decisor na implementação? Daí que possamos crer que este tipo de tipologias concretizam o seu objetivo de apresentar as valências dos incentivos baseados em Nudge, de forma a inspirar os arquitetos da escolha a fazerem uso deles.

Em suma, o Nudge é uma ferramenta cheia de potencial. Tendo como pressuposto o de que nem sempre as pessoas fazem as melhores escolhas para si próprias, uma vez que a racionalidade humana não é ilimitada e perfeita, podem ser gerados incentivos comportamentais, muitos deles a partir do *framing* (a forma como a escolha ou problema é apresentado ao indivíduo), que encorajem cada um a tomar melhores escolhas para si próprio. Ainda que possam ser levantadas várias questões do ponto de vista da ética ou da eficácia, incluir o Nudge como uma ferramenta de políticas públicas pode revelar-se muito útil e eficaz em determinadas áreas, sobretudo naquelas que exijam uma adoção de novos comportamentos por parte dos indivíduos ou do público-alvo. O mais surpreendente é que, muito provavelmente não falaríamos em Nudge se, nos últimos tempos, este conceito não tivesse atraído a atenção de alguns governos do mundo desenvolvido e não tivesse gerado influência ao nível da organização e formulação de políticas públicas, sobretudo no caso britânico. No entanto, mais experimentação do conceito em diversas áreas e matérias é necessária, no sentido de aferir em que circunstâncias é o Nudge uma ferramenta eficiente e inovadora para resolver os problemas da atualidade.

Capítulo 3 - A procura de emprego: um comportamento a estimular

Neste capítulo questionamos se pode o Nudge ajudar a lidar com a questão do Desemprego e estimular a procura ativa de emprego de indivíduos desempregados. Até ao momento fomos discutindo que o conceito de Nudge tem potencial para se consubstanciar em políticas públicas inovadoras que resolvam ou atenuem problemas sociais. E o Desemprego é um dos maiores problemas sociais da atualidade. Para além dos problemas socioeconómicos relacionados com o Desemprego que todos conhecemos, tanto ao nível individual (diminuição da qualidade de vida, risco de pobreza, ansiedade, tendência para o isolamento, etc.), como ao nível social (enfraquecimento do sistema de segurança social, quebra do poder de compra, etc.), o Desemprego é também uma das principais inquietações dos portugueses, tendo 66% dos portugueses indicado o Desemprego como a principal preocupação da atualidade em Portugal, segundo dados do Eurobarómetro 82 da Comissão Europeia (2014:56). Também a elevada taxa de desemprego em Portugal de 13,7% (em março de 2015, segundo dados do Instituto Nacional de Estatística) colocam o Desemprego no *top* dos problemas sociais contemporâneos.

Deste modo, urge a definição de novas políticas que ajudem a combater o Desemprego, inclusivamente, aquelas que se dirijam diretamente aos desempregados e estimulem uma procura de emprego mais intensa e estruturada. Nesse sentido, questiono “*Que efeitos podemos esperar da execução de estratégias de nudging nas atitudes, comportamentos e resultados na procura ativa de emprego?*”. Existindo evidência científica do sucesso das estratégias baseadas em Nudge, torna-se importante testar se a utilização de Nudge e a incorporação de estímulos comportamentais enquanto ferramentas de políticas públicas pode estimular a procura ativa de emprego de desempregados e, dessa forma, contribuir para uma resposta pública ao Desemprego.

A pertinência em aplicar o Nudge à procura ativa de emprego⁷ por indivíduos em situação de desemprego advém de esta ser um processo onde os custos associados distam largamente dos potenciais ganhos. Apesar de se saber que quanto maior for o

⁷ A procura *ativa* de emprego engloba todas ações que o indivíduo empreende no sentido de obter emprego. Difere por isso da procura *passiva* de emprego na qual o indivíduo apenas aguarda que as oportunidades de emprego surjam. A procura passiva de emprego está normalmente associada a indivíduos que já se encontram empregados mas descontentes com a sua área ou contexto de trabalho, estando dispostos a mudar de emprego.

esforço dedicado a procurar emprego, maiores serão as probabilidades de obtenção de um novo emprego (Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001:849), são comuns os sentimentos de frustração e de vontade de desistir durante o processo (Wanberg, Zhu & van Hooft, 2010:790). De uma perspectiva da Economia Comportamental, estamos perante um caso do fenómeno de desconto temporal (Frederick, Loewenstein & O'Donoghue, 2002). Este fenómeno traduz-se na sobrevalorização dos efeitos de curto prazo das nossas decisões em detrimento dos efeitos de longo prazo. No fundo, o desconto temporal representa as situações em que o indivíduo começa a desvalorizar os benefícios que só eventualmente serão sentidos num horizonte temporal distante, ao estar perante o efeito de custos sentidos no momento imediato (Frederick et al., 2002). A procura ativa de emprego exige que os indivíduos desempregados considerem um benefício (a obtenção de emprego) que, apesar de longínquo, tem de ser visto como superior aos custos imediatos (por exemplo, as não respostas às candidaturas espontâneas, recusas das entidades empregadoras em contratar, não conseguir marcação de entrevistas, etc.).

Neste sentido, podemos afirmar que a procura ativa de emprego é um comportamento que exige autorregulação (Kanfer et al., 2001:838; Wanberg et al., 2010:788). A autorregulação consubstancia-se nos processos cognitivos gerados pelo indivíduo no sentido de manter um conjunto de pensamentos, emoções, motivações e ações relativamente pouco permeáveis às influências externas, a fim de concretizar um determinado estado no futuro representado simbolicamente (Bandura, 1991:248-9). Por outras palavras, entramos num processo autorregulatório quando definimos para nós mesmos um objetivo e um conjunto de ações e etapas para o atingir. No entanto, concretizar essas ações e etapas exige capacidade de automotivação e autocontrolo em relação a pressões e incentivos externos que muitas vezes nos dissuadem do objetivo principal (Bandura, 1991:256). Deste modo, a autorregulação varia de indivíduo para indivíduo pois, não havendo uma fonte de controlo externa, cada um tem a sua forma de se automotivar e de se impermeabilizar das pressões externas dissuasoras e, da mesma forma, cada um atribui um valor diferente à concretização do objetivo traçado, tendo tudo isto influência no grau de autorregulação do comportamento (Bandura, 1991:249,256). A procura ativa de emprego é, por isso, um comportamento autorregulado pois só o próprio indivíduo que procura emprego tem o objetivo definido

de obter emprego, só ele pode desencadear um tipo de comportamento conducente à concretização desse objetivo e não há ninguém para além do próprio que controle o seu desempenho para encontrar emprego (Kanfer et al., 2001:838; Wanberg et al., 2010:788).

Muito importante é também o sentimento de autoeficácia, que emerge aqui como uma variável interveniente de comportamentos autorregulados. A autoeficácia é a perspetiva do indivíduo sobre a sua capacidade de conseguir concretizar o objetivo que traçou para si próprio (Bandura, 1991:257). Indivíduos com um elevado nível de autoeficácia estabelecem objetivos mais exigentes, sentem-se mais capazes para concretizar os objetivos a que se propõem, resistem melhor às frustrações e recuos no plano inicial e acreditam que a sua ação terá impacto no contexto em que operam (Bandura, 1991:257-8). Podemos encontrar bastantes semelhanças entre os conceitos de autoeficácia e eficácia política interna, isto é, a crença de que o cidadão entende a política, pode participar nela e o seu contributo cívico tem impacto político.

É expectável, contudo, que o nível de autoeficácia vá oscilando ao longo do processo autorregulado, pois esta vai variando consoante a perceção do indivíduo sobre o seu progresso em direção ao objetivo para si traçado (Wanberg et al., 2010:791). Se o indivíduo perceber que o seu comportamento está a ser vinculativo e determinante para conseguir alcançar o seu objetivo, haverá lugar a maiores sentimentos de autoeficácia e, por consequência, haverá motivação e resistência para continuar; pelo contrário, se for percecionado pelo indivíduo que todas as suas ações não estão a originar resultados vinculativos, então haverá maior propensão para desistir ou adiar os objetivos delineados (Wanberg et al., 2010:791).

Também na procura ativa de emprego a autoeficácia exerce um papel relevante. Num estudo que monitorizou, diariamente e durante três semanas, a procura de emprego de 233 desempregados beneficiários de prestações sociais de desemprego, Wanberg et al. (2010:797) aperceberam-se de que os indivíduos com a perceção de estarem a progredir na procura ativa de emprego em direção à obtenção de emprego sentiram maior grau de autoeficácia, isto é, acreditaram que dependeria cada vez mais deles próprios voltarem a trabalhar, e experimentaram bons sentimentos, tais como orgulho e entusiasmo para continuar. Noutro trabalho que agregou as conclusões de um conjunto 73 trabalhos científicos sobre procura de emprego, Kanfer et al. (2001:845-6) atestaram a

autoeficácia enquanto variável explicativa, relevante e significativa para determinar a intensidade da procura ativa de emprego (entenda-se, o número de diligências efetuadas pelo próprio indivíduo para encontrar emprego), bem como para determinar a obtenção de emprego, ainda que com um efeito explicativo muito mais moderado.

Parte da solução para motivar uma procura de emprego mais intensa e sustentada e para formar sentimentos de autoeficácia mais robustos pode passar pela dinamização de sessões coletivas de entreajuda e aconselhamento. Durante aproximadamente 6 meses, Caplan et al. (1989:762) acompanharam 308 desempregados que foram sendo integrados em percursos formativos financiados de técnicas de procura de emprego com a duração de 2 semanas. Nestes grupos, constituídos no máximo por 20 desempregados e um formador/facilitador, trabalharam-se não só as técnicas de procura de emprego, como também as competências de resolução de problemas, de tomada de decisão e de superação de recuos e frustração (Caplan et al., 1989:762). Nas sessões havia também sempre o intuito de estimular a procura de emprego, dinamizando exercícios de motivação que demonstravam o potencial das competências pessoais e da rede de contactos de cada um dos elementos (Caplan et al., 1989:760). Tal resultou num aumento dos níveis de autoeficácia e motivação para a procura de emprego dos elementos abrangidos (em comparação a um grupo de controlo definido) (Caplan et al., 1989:764). Da mesma forma, a percentagem de elementos que obteve novo emprego na sua área profissional, no fim de 4 meses após a intervenção, foi maior no grupo experimental que no grupo de controlo (Caplan et al., 1989:764).

Outro exemplo é-nos trazido por Sterrett (1998) e pela sua experiência na dinamização de um grupo de 8 desempregados americanos com vista à entreajuda na procura de emprego. Para além da formação e ensaio das técnicas de procura de emprego, neste grupo havia um espaço dedicado à partilha de relatos e expectativas sobre a procura de emprego de cada um (Sterrett, 1998:71). Para Sterrett (1998:72-3) a dinamização destas reuniões de grupo estimulam a autoeficácia dos elementos em relação à sua procura de emprego, por via da aprendizagem com os pares, da auto e hetero avaliação do seu desempenho na procura de emprego, do otimismo e encorajamento dados pelo facilitador do grupo e pelo ambiente de relaxamento e descontração que se vive nas reuniões. Ao fim de 10 sessões previstas, os sentimentos

de autoeficácia de todos os elementos aumentarem significativamente e todos os elementos encontraram emprego 90 dias após a extinção do grupo.

Estes exemplos são compatíveis com as conclusões de Kanfer et al. (2001:841) que dão conta de outras variáveis que terão peso para explicar a intensidade da procura de emprego. O apoio que o indivíduo recebe dos seus pares e do contexto social em que vive poderá estimular o grau de motivação para procurar emprego, a curto ou a longo prazo (Kanfer et al., 2001:841). E, da mesma forma, incorrerão numa procura de emprego intensa os indivíduos que derem muito valor ao facto de voltar a ter emprego, mesmo beneficiando de apoios sociais ao desemprego elevados (Kanfer et al., 2001:841). Estas conclusões levam a crer que a motivação para uma procura mais intensa pode advir da criação de redes sociais de apoio ou da demonstração do valor de ter emprego, aspetos que são desenvolvidos e trabalhados nas sessões de apoio à procura de emprego com desempregados, das quais são exemplos os trabalhos de Caplan et al. (1989) e Sterrett (1998).

Por tudo isto torna-se aliciente aceitar o desafio de aplicar os pressupostos do Nudge à procura de emprego. A procura ativa de emprego é um comportamento autorregulado onde o benefício associado está num horizonte temporal distante e os custos da ação emergem imediatamente, tal como o exercício físico, alimentação e dietas cuidadas ou estudo e preparação para exames. Da mesma forma, embatendo com custos imediatos e sentindo cada vez mais uma falta de progresso no sentido de concretizar o objetivo traçado (obter emprego), o indivíduo experimentará frustração e vontade de desistir do processo, agravado pelo facto de estar enquadrado num contexto onde mais ninguém controla a intensidade com que procura emprego, a não ser o próprio. Por outro lado, da mesma forma que a decisão racional de procurar emprego possa ser enviesada pela limitada racionalidade dos indivíduos, podem ser dados estímulos de base comportamental que encorajem uma procura mais intensa e sustentada, que passem pelo aumento dos níveis de autoeficácia, redes sociais de apoio, etc.. A procura ativa de emprego é por isso uma escolha que pode ser melhor enquadrada ou, por outras, palavras, uma escolha que necessita de um *nudge* (empurrãozinho).

A aplicação dos pressupostos do Nudge à área do Emprego já não é nova. A Behavioural Insights Team tem vindo a conduzir experiências nos Serviços Públicos de

Emprego do Reino Unido (JobCentre Plus), nas quais tem aplicado alguns aspetos baseados em Nudge e arquitetura de escolha para incentivar uma mais rápida obtenção de emprego (Behavioural Insights Team, 2014:35). Na sua experiência mais longa, conduzida no Serviço de Emprego sedado em Loughton, Essex, a Behavioural Insights Team verificou que no grupo de indivíduos beneficiários de prestações sociais de desemprego submetidos à intervenção, em comparação ao grupo de controlo, uma proporção significativa (17,5% segundo a imprensa⁸) cancelou as suas prestações ao fim de 13 semanas (Behavioural Insights Team, 2014:35). Tal terá ocorrido numa intervenção de três operações conjuntas:

- Reduziram-se os formulários e etapas administrativas necessárias para que o indivíduo desempregado pudesse inscrever-se no serviço público de emprego e requerer prestações sociais de desemprego;
- Atribuiu-se um técnico a cada utente que teria a função de gerir o processo de desemprego e prestar apoio e atendimento personalizado nas ações de procura de emprego;
- Estimulou-se a realização de reuniões periódicas entre técnico e utente, nas quais o último se comprometia com o primeiro a tomar ações de procura ativa de emprego objetivas até à próxima reunião.

Apesar dos resultados, levantaram-se algumas objeções à experiência. Segundo a imprensa, a experiência apenas juntou 3,5% dos utentes inscritos no serviço de emprego em que teve lugar (Boffey in *The Observer*, 2012, 29 de dezembro). Depois, tem havido dúvidas sobre a eficácia deste projeto noutras regiões do país, economicamente mais pobres e com menor dinamismo na criação de postos de trabalho (Kuchler in *Financial Times*, 2013, 20 de março). Um relatório estruturado com a apresentação das conclusões do trabalho da Behavioural Insights Team nos Job Centre Plus estará para ser publicado brevemente pela organização.

⁸ Ver, por exemplo o artigo de Daniel Boffey, em *The Observer*, publicação do jornal *The Guardian* acedido online a 11 de julho de 2014 no seguinte URL: <http://www.theguardian.com/politics/2012/dec/30/jobseekers-dole-nudge-unit-psychology>

Capítulo 4 – Metodologia

Analisámos até agora o potencial do Nudge para lidar com a questão do Desemprego. Assumindo que há limites à racionalidade e que muitas vezes indivíduos desempregados podem optar, indesejavelmente, por suspender ou abrandar a sua procura de emprego, a aplicação de estratégias baseadas em Nudge junto deste público-alvo poderá levar a uma alteração de atitudes e comportamentos e até, eventualmente, à obtenção de emprego.

Perguntamos, por isso, “*Que efeitos podemos esperar da execução de estratégias de nudging nas atitudes, comportamentos e resultados na procura ativa de emprego?*”. Neste sentido, propõe-se a dinamização de uma intervenção experimental em Portugal junto de indivíduos desempregados que procuram emprego, recorrendo a incentivos comportamentais. Inspirando-nos a partir do que sabemos da experiência da Behavioural Insights Team, redimensionar-se-á a arquitetura da escolha de um grupo de desempregados, de forma a estimular a motivação e sentimento de autoeficácia dos elementos em relação à procura de emprego, muito por via do impacto das redes sociais de apoio, do papel de um facilitador que preste apoio personalizado e da definição de metas objetivas e compromissos de curto prazo. No fim, é expectável que se verifiquem alterações na procura ativa de emprego dos destinatários a três níveis, designadamente:

a) Atitudes – Ao ser destinatário de incentivos comportamentais, haverá uma propensão para que o indivíduo sinta mais motivação para procurar emprego e sinta que os seus esforços são cada vez mais eficazes, isto é, uma atitude mais favorável para encontrar emprego.

b) Comportamento – Por via da provisão de incentivos comportamentais, mais do que propensão para intensificar a procura ativa de emprego, espera-se que o indivíduo incorra efetivamente em mais diligências para encontrar emprego.

c) Resultados – A procura ativa de emprego trará resultados mais positivos para o indivíduo que for destinatário dos incentivos comportamentais.

4.1 – Hipóteses

Apresento assim as minhas hipóteses de investigação nas quais proponho que o uso de estratégias de nudging, enquanto variável independente, vai influenciar as atitudes, comportamentos e resultados dos abrangidos na sua procura ativa de emprego.

H1: O sentimento de autoeficácia na procura ativa de emprego é reforçado nos destinatários das estratégias de nudging direccionadas para a procura de emprego.

Sendo a procura ativa de emprego um comportamento que exige autorregulação (Kanfer et al., 2001:838; Wanberg et al., 2010:788) e o sentimento de autoeficácia é crucial para a continuidade de comportamentos autorregulados (Bandura, 1991:257), vale a pena perceber se o Nudge contribuiu para o reforço desse sentimento de autoeficácia, uma atitude positiva para a continuidade de uma procura ativa de emprego intensa. O sentimento de autoeficácia é reforçado pela perceção do indivíduo de que o próprio está a executar ações eficazes conducentes à concretização dos objetivos que delineou (Wanberg et al., 2010:791). Como tal, as estratégias de nudging podem servir para providenciar feedback positivo dessas ações (Thaler & Sunstein, 2009:113 e 133-4), fortalecendo assim a autoeficácia. Com esta hipótese de investigação iremos verificar se os indivíduos abrangidos por incentivos baseados em Nudge sentem que fazem uma procura ativa de emprego mais eficaz.

H2: A motivação para a procura ativa de emprego é reforçada nos destinatários das estratégias de nudging direccionadas para a procura de emprego.

Submetendo-se a incentivos baseados em Nudge que estimulem a tomada de um comportamento, é expectável que o indivíduo se sinta mais motivado para atuar em conformidade com esse comportamento para o qual está a ser incentivado. A procura ativa de emprego pode ser incentivada por via de estratégias de nudging, sobretudo se estas forem direccionadas às variáveis intrínsecas ao indivíduo que motivem a procura ativa de emprego, tais como a valorização do facto de ter emprego ou proporcionar redes de apoio social e de pares (Kanfer et al., 2001:841). Nesta hipótese de investigação será verificado se há um reforço da motivação para a procura ativa de emprego nos indivíduos incentivados por estratégias de nudging.

H3: Há um aumento da intensidade da procura ativa de emprego dos indivíduos que são destinatários das estratégias de nudging direcionadas para a procura de emprego.

É expectável que, para além de uma alteração das atitudes em relação à procura ativa de emprego, a aplicação de estratégias de nudging resulte numa modificação de comportamento. É objetivo do Nudge originar incentivos para que os indivíduos alterem o seu comportamento, comportamento esse que seja genericamente percecionado como um comportamento desejável, numa lógica de paternalismo libertário (Thaler & Sunstein, 2009:18). Nota também para o facto de que, em várias experiências setoriais, ter sido demonstrado que o uso de incentivos comportamentais origina uma alteração para um comportamento desejável (por exemplo, em John et al., 2011). Neste campo, o comportamento desejável é a execução de uma procura ativa de emprego mais intensa e esforçada, pois a ela está associada uma maior probabilidade de obtenção de emprego (Kanfer et al., 2001:849). Assim, com esta hipótese de investigação, tem-se por objetivo perceber se a utilização de incentivos baseados no Nudge faz aumentar o número de diligências tomadas pelos indivíduos abrangidos que procuram emprego.

H4: Os destinatários de estratégias de nudging direcionadas para a procura de emprego obtêm emprego mais rapidamente.

Torna-se também importante esclarecer se o uso de estratégias de *nudging* tem impactos ao nível dos resultados e concretização de objetivos. Neste campo, pretende-se avaliar se a uma procura ativa de emprego mais intensa incentivada por estratégias de nudging está associada a obtenção de um emprego em menos tempo. A experiência conduzida pela Behavioural Insights Team (2014:35) referida anteriormente demonstrou que uma grande parte do grupo dos indivíduos submetidos a incentivos comportamentais obteve emprego mais rapidamente do que aqueles que não foram incentivados.

4.2 – Método Experimental

Neste projeto pretende-se usar o método experimental como método de investigação para o teste das hipóteses. Este método visa sujeitar indivíduos a um tratamento experimental de modo a que sejam observáveis empiricamente as consequências desse

tratamento (Jesuíno, 1989:218) ou, por outras palavras, pretende-se a realização de uma experiência de forma a verificar as hipóteses estabelecidas. Na experiência, o investigador irá manipular a variável independente, o que lhe permitirá verificar se há mudanças na variável dependente enquanto reação dos sujeitos experimentais ao tratamento (Jesuíno, 1989:218).

O método experimental tem vindo a ser crescentemente utilizado em Ciência Política. De acordo com Druckman et al. (2006:627-8), o método experimental tem sido alvo de grande interesse pelos investigadores da Ciência Política, uma tendência crescente que se iniciou a partir da década de 60 e que se prolongou até aos dias de hoje, concretizando a ideia de que é o método científico das Ciências Sociais mais próximo dos métodos das Ciências Exatas e, por isso, associado a inferências mais fortes e conclusivas (McDermott, 2002:43). O interesse da Ciência Política no método experimental terá sido não só incutido pela voga da Psicologia e das ciências comportamentais na segunda metade do século XX e pela influência que geraram nas Ciências Sociais, como também facilitado pela modernização tecnológica dos últimos tempos que providenciou novos instrumentos e procedimentos de investigação outrora desconhecidos (Druckman et al., 2006:629). Para além disso, poderá também ter contribuído para um maior apoio do método experimental o facto das novas gerações de investigadores serem mais criativas, inovadoras e, conseqüentemente, propensas a novos métodos (Druckman et al., 2006:630) e trabalharem em investigações pluridisciplinares, possibilitando a partilha e debate sobre novos métodos e procedimentos entre diferentes áreas científicas (Barasko, Sabet & Schaffner, 2013:117). Esta é, sem dúvida, uma grande alteração de paradigma quando, há alguns anos atrás, não se considerava a Ciência Política uma ciência experimental (McDermott, 2002:43) e as investigações em que era utilizado reduziam-se apenas às áreas de psicologia política, estudos eleitorais e política legislativa (Druckman et al., 2006:627).

A tomada de conhecimento das vantagens do método experimental também terá estado na base de uma maior apologia a este método em Ciência Política. Para além de facilitar a inferência causal dada a transparência possibilitada pelos procedimentos experimentais (Druckman et al., 2006:627), é um método que pode complementar e reforçar investigações que recorram a outros métodos, nomeadamente se houver uma necessidade de validação empírica das conclusões obtidas ou se forem produzidas

conclusões inconsistentes ou contraditórias sobre o mesmo objeto de estudo (McDermott, 2002:32). Segundo Druckman et al. (2006:633) o método experimental é a melhor forma que os investigadores da Ciência Política dispõem para lidarem com uma variável central em muitas das suas investigações: o contexto, seja ele institucional, social, cultural, etc.

Há também alguns aspetos a ter em conta aquando a planificação e implementação de um tratamento experimental. Em primeiro lugar, o requisito da aleatoriedade no recrutamento dos sujeitos experimentais. Os elementos da população a analisar são aleatoriamente recrutados de modo a garantir que outros fatores espúrios ou não relacionados com a investigação variem consistentemente de modo a não enviesarem os resultados (McDermott, 2002:33). Por outras palavras, os indivíduos são seleccionados aleatoriamente para prevenir que variáveis intrínsecas ao indivíduo ou de segundo plano possam também explicar a relação causal que pretendemos validar com a experiência.

Por isso, muitas vezes, as intervenções experimentais recorrem à constituição de um grupo de controlo. Enquanto o grupo experimental é uma amostra aleatoriamente constituída por sujeitos de uma população onde o tratamento experimental é aplicado, o grupo de controlo será constituído por outros elementos dessa mesma população e que não receberá nenhuma parte do tratamento (McDermott, 2002:33). Tal se torna necessário para permitir ao investigador ter uma linha de base para comparar os resultados obtidos com o tratamento; é no diferencial dos resultados entre o grupo experimental e o grupo de controlo que reside o poder e a variação gerada pelo tratamento experimental (McDermott, 2002:33).

Torna-se também necessário acautelar algumas questões éticas aquando a condução de tratamentos experimentais. As experiências em Ciências Sociais implicam sempre um trabalho com pessoas e duros são os critérios para a viabilização de investigações que recorram ao método experimental (McDermott, 2002:41). O investigador deve garantir que os elementos experimentais estão informados e conscientes dos ganhos e riscos associados à investigação; deve ir fazendo o que for necessário ao longo do processo para prevenir eventuais riscos; deve trabalhar para não defraudar expectativas dos elementos experimentais; e deve possuir um consentimento dos elementos experimentais para a publicação da investigação (McDermott, 2002:41).

Ainda assim, há claras vantagens no recurso ao método experimental, muitas delas que se prendem à forte validade interna das conclusões obtidas. Quando nos referimos a uma validade interna forte queremos dizer que se torna bastante evidente e clara a relação causal do tratamento experimental, ou seja, o controlo das variáveis independentes pelo investigador, com os resultados e os impactos verificados na experiência (Jesuíno, 1989:218; McDermott, 2002:35). No fundo, concluímos claramente os resultados e evitamos problemas de causalidade espúria. O facto de o investigador conseguir controlar as variáveis independentes, bem como todos os procedimentos inerentes ao funcionamento do tratamento experimental e à medição dos resultados, permite inferir relações causais fortes (McDermott, 2002:38-9). Além disso, acompanhando o tratamento experimental, o investigador pode analisar detalhadamente as dinâmicas e reações que se vão gerando, permitindo-lhe definir quais os fatores e partes da intervenção que estiveram na origem das conclusões e resultados verificados (McDermott, 2002:39). Outra vantagem do método experimental em Ciências Sociais está relacionado com o custo relativamente baixo em montar e implementar uma intervenção experimental, quando comparado com outros métodos científicos (McDermott, 2002:39).

Por outro lado, o método experimental peca muitas vezes pela sua fraca validade externa. A validade externa está relacionada com a capacidade de generalizar os resultados verificados com o tratamento experimental para o universo populacional do qual fazem parte os sujeitos experimentais (Jesuíno, 1989:218; McDermott, 2002:35). Por norma, o tratamento experimental decorre num ambiente artificial, ou seja, é construído na base da suposição e na inexistência de condições reais, o que pode causar algum enviesamento na generalização das conclusões retiradas da experiência para a realidade (McDermott, 2002:39). Do mesmo modo, o grupo experimental aleatoriamente recrutado pode não representar devidamente a população, pelo que os efeitos verificados neste grupo podem não ser repetidos na população em estudo (McDermott, 2002:39). Assim, para se reforçar a validade externa dos estudos experimentais, o investigador deve procurar, sempre que possível, aplicar o tratamento experimental na realidade e repetir várias vezes a experiência, com diferentes elementos da mesma população (McDermott, 2002:39; Barakso et al., 2013:123).

De acordo com Barakso et al. (2013:122) há três tipos de tratamentos experimentais que podem ser conduzidos no âmbito da metodologia experimental: experiências laboratoriais, experiências de questionário e experiências de campo⁹. As experiências laboratoriais são conduzidas num ambiente artificial onde os sujeitos experimentais enfrentam situações irreais mas que simulam a realidade política; embora se considerem experiências com uma validade interna excelente, pecam pela sua fraca validade externa dado que o ambiente laboratorial não é o contexto real e os sujeitos experimentais serem, por norma, estudantes universitários recrutados (Barakso et al., 2013:122). As experiências de questionário procuram apenas verificar se a opinião ou comportamento dos sujeitos variam conforme o enquadramento em que a informação lhes é apresentada, através de diferentes questionários e enquadramentos apresentados (Barakso et al., 2013:129). Tais procedimentos permitem, por um lado, conduzir investigações menos dispendiosas e mais abrangentes, mas, por outro lado, reduzem-se a um tipo de investigação muito limitado em Ciência Política (Barakso et al., 2013:129). Por fim, as experiências de campo são aquelas que estão associadas a níveis de validade interna e externa maiores por terem lugar no mundo real e os participantes serem uma amostra integrante da população em estudo; inclusivamente o desenvolvimento deste tipo de experiências pode produzir verdadeiros resultados e impactos políticos (Barakso et al., 2013:132). Contudo, as experiências de campo são encaradas como procedimentos caros e de muito difícil aplicação, uma vez que exigem frequentemente a colaboração ativa de outras organizações para além do investigador, o que muitas vezes condiciona uma aplicação ótima. Como veremos adiante, a investigação aqui descrita teve por base uma investigação de campo, tendo contado com o apoio de uma organização que não se dedica à investigação científica e ter analisado o comportamento de diferentes sujeitos que se encontravam numa real situação de desemprego.

Resta dizer ainda que, na temática do Nudge e na Economia Comportamental em geral o método experimental tem sido usado recorrentemente. A própria Behavioural Insights Team lançou a publicação *“Test, Learn, Adapt: Developing Public Policy with Randomised Controlled Trials”* (2012) que enaltece as vantagens do uso do método experimental para gerar evidência empírica que suporte a formulação e implementação de políticas públicas e que simplifica a forma de projetar e proceder num teste

⁹ Em língua inglesa, como são tipicamente reconhecidas: “laboratory experiments”, “survey experiments” e “field experiments”.

experimental. Estando nesta investigação a trabalhar o conceito Nudge e por uma questão de coerência de metodologia científica com a área, justifica-se por aqui também a utilização do método experimental.

4.3 - Procedimentos

No sentido de testar as hipóteses de investigação, procedeu-se à realização de uma intervenção experimental em indivíduos que se encontravam desempregados à procura de emprego e que foram submetidos a incentivos comportamentais baseados em Nudge.

Local do tratamento experimental

O tratamento experimental, de ora em diante descrito e analisado, teve lugar no Gabinete de Inserção Profissional (GIP) da União de Freguesias de Gulpilhares e Valadares, sediado nas instalações da Freguesia de Valadares, concelho de Vila Nova de Gaia. Os GIP foram criados inicialmente pela Portaria n.º 127/2009 de 30 de janeiro, atualizada posteriormente pela Portaria 298/2010 de 1 de junho, com o intuito de conceber organizações e serviços locais destinados a adultos e jovens desempregados para a definição e desenvolvimento de planos de inserção ou reinserção no mercado de trabalho. Segundo a legislação constituinte, qualquer entidade pública ou privada com ou sem fins lucrativos pode candidatar-se ao acolhimento de um GIP, desde que cumpra com um conjunto de requisitos mínimos de idoneidade. Disponibilizando a entidade o espaço físico e os recursos humanos necessários ao funcionamento do GIP, cabe depois ao Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.), enquanto entidade pública responsável pelo serviço nacional público de emprego em Portugal, prestar apoio material, financeiro e técnico a cada entidade acolhedora do serviço. Nesse sentido, prevê-se que os GIP trabalhem em articulação direta com o Centro de Emprego da sua área geográfica. O GIP Valadares (organização que acolhe a investigação apresentada) está abrangido pelo Centro de Emprego de Vila Nova de Gaia, aquele que em termos estatísticos possui o maior número de desempregados à procura de emprego em Portugal; segundo as estatísticas mensais do IEFP, I.P. (2015), no final do mês de março de 2015, o Centro de Emprego de Vila Nova de Gaia registou 29 963 desempregados inscritos.

São várias e importantes as competências atribuídas aos GIP. Estes serviços acompanham personalizadas a procura ativa de emprego de cada utente, captam e divulgam ofertas de emprego locais e regionais, trabalham com entidades empregadoras na satisfação das suas necessidades de recursos humanos, encaminham utentes para programas de formação e qualificação profissional, prestam informação sobre medidas ativas de apoio à contratação e empregabilidade em vigor, assistem utentes no cumprimento e resolução de etapas administrativas e burocráticas com o serviço de emprego e serviços de segurança social, etc. No caso dos GIP sediados no concelho de Vila Nova de Gaia, o cumprimento destas competências reveste-se de maior importância, dado o elevado número de inscritos à procura de emprego no concelho e consequente pressão de resposta que os serviços públicos de emprego enfrentam na região.

Um aspeto que distingue os GIP dos organismos do IEFP, I.P. (organização pertencente à Administração Indireta do Estado) é a sua autonomia. Trabalhando diretamente com o serviço nacional público de emprego, os GIP possuem autonomia para desenhar as suas próprias estratégias de apoio ao emprego, ainda que dentro de limites mínimos instituídos pelo IEFP, I.P.. Daí que a intervenção experimental que conduzimos no âmbito desta investigação se tenha enquadrado bem na atividade do GIP Valadares e, por isso, bem recebida pela organização. Muito mais difícil, como veremos, seria tentar aplicar esta intervenção no Centro de Emprego de Vila Nova de Gaia, com um nível de abrangência geográfica maior e com a sua atividade condicionada pelas hierarquias e organigramas rígidos da Administração Pública portuguesa.

Constituição dos grupos experimental e de controlo

Os indivíduos selecionados para a intervenção eram utentes em situação de desemprego inscritos no IEFP, I.P., residentes no concelho de Vila Nova de Gaia e que em algum momento da sua situação de desemprego tiveram contacto com o GIP Valadares. Vários utentes foram convocados por carta, cujo texto foi validado pelo GIP Valadares, para estarem presentes numa sessão coletiva de informação. Para a escolha dos indivíduos a convocar, foi feita uma listagem digital e ordenada aleatoriamente de todos os utentes que já tinha tido pelo menos um contacto com o GIP Valadares. Dessa

listagem foram selecionados os primeiros 11 e os últimos 11, perfazendo um total de 22 elementos convocados.

A sessão de esclarecimento decorreu no edifício da Junta de Freguesia de Valadares, onde funciona o GIP Valadares e teve lugar no dia 27 de outubro de 2014 às 14h30 tendo uma duração aproximada de 30 minutos. A sessão decorreu numa sala fechada, com 20 lugares sentados e 20 mesas de sala de aula individuais onde em cada uma estava já um questionário para preenchimento dentro de um envelope A4. Só na própria sessão é que os utentes convocados obtiveram informação sobre o projeto experimental, não tendo havido antes nenhuma menção ao conteúdo ou funcionamento do mesmo, designadamente na carta recebida. Nesta sessão estiveram presentes 17 utentes de 22 aleatoriamente convocados.

Logo ao início da sessão, após a apresentação do moderador, os presentes foram convidados a preencherem voluntariamente um questionário que perguntava essencialmente sobre atitudes e ações relacionados com procura ativa de emprego. Um exemplar deste questionário pode ser consultado no anexo 1 deste trabalho. O questionário aplicado foi validado pelo GIP Valadares e os utentes presentes na sessão preencheram o questionário sem reservas. Depois desta primeira etapa, os presentes foram informados de que alguns seriam posteriormente chamados para um conjunto de intervenções experimentais que se prenderiam com a temática da procura de emprego, especialmente concebidas para indivíduos em situação de desemprego e que exigiriam o comprometimento dos envolvidos. Foi reforçado que os envolvidos nestas próximas intervenções iriam estar integrados num processo experimental para fins essencialmente académicos e que a qualquer momento poderiam desistir do processo, sem qualquer constrangimento. Não foram alimentadas expectativas de que, após a intervenção, um ou vários utentes abrangidos pelo projeto obteriam emprego, ainda que essa seja uma hipótese teoricamente exequível. Pediu-se, posta a situação, que os presentes assinalassem na carta que receberam se estariam interessados em fazer parte do projeto experimental ou não, ainda que tal não ditasse a sua integração no grupo experimental. Foi solicitado no fim que os presentes colocassem o questionário preenchido e carta que receberam dentro do envelope e que o deixassem na mesa que ocuparam.

Após a sessão, foram obtidas 17 respostas ao questionário. Daqui foram excluídos dois elementos que informaram a sua real previsão em obter novo emprego (um por

conta própria e outro por conta de outrem) num futuro muito próximo. Foi também excluído outro elemento por ter demonstrado grandes dificuldades no preenchimento do questionário e compreensão da informação prestada, evidenciando graves problemas ao nível da literacia, caso que exige um trabalho de qualificação mais complexo e de maior duração para a obtenção de emprego. Seriam também excluídos os casos que demonstrassem possuir relações de parentesco prévias entre si; a investigação poderia ser enviesada se os elementos do grupo de controlo tivessem acesso à informação e atividades a dinamizar no grupo experimental e as dinâmicas esperadas no grupo experimental não seriam as mesmas se estivessem integradas duas pessoas que já se conhecessem a um nível mais íntimo. Na sessão ninguém acusou possuir relações de parentesco com nenhum dos presentes, quando perguntados. Reduziu-se assim o grupo de elementos válidos para 14.

Dos 14 elementos válidos, procedeu-se à divisão aleatória destes por grupo de controlo e grupo experimental, após a sessão. Os questionários identificados pelo moderador foram colocados dentro dos envelopes recolhidos da sessão e estes foram, por sua vez, baralhados. Pediu-se então a uma funcionária administrativa da Freguesia de Valadares, que não esteve presente na sessão, que escolhesse 7 dos 14 envelopes fechados. Os 7 selecionados constituiriam assim o grupo experimental. A aleatoriedade na seleção dos constituintes irá permitir concluir sem dúvidas que as diferenças significativas entre os grupos ficaram a dever-se à intervenção, após o seu termo, e aos incentivos ministrados e não a qualquer outra variável que eventualmente poderá influenciar variações na intensidade da procura de emprego e obtenção de emprego (tais como idade, habilitações escolares, duração do período de desemprego, condição socioeconómica, etc.).

Posteriormente, nessa semana, foram recebidos individualmente 3 dos 5 utentes convocados por carta que não marcaram presença na sessão de esclarecimento. Nas reuniões individuais seguiu-se a mesma ordem de informação que foi seguida na sessão: aplicação do questionário de resposta voluntária (que todos preencheram), informação de que haverá um conjunto de intervenções experimentais nas próximas semanas para o qual o utente poderia ser chamado, a necessidade de estabelecer um compromisso de presença nessas intervenções caso seja chamado e o registo de interesse em participar. Destes 3 elementos referidos, 1 foi integrado no grupo experimental e 2 foram

integrados no grupo de controlo, segundo o método aleatório usado para dividir os 14 utentes recolhidos na sessão. Deste modo, foi constituído um grupo experimental de 8 indivíduos e um grupo experimental de 9 elementos, todos eles em situação de desemprego.

O tratamento experimental

Constituídos os grupos, iniciou-se a fase experimental inspirada nos incentivos comportamentais e que decorreu nos moldes agora apresentados. A intervenção experimental contou com uma duração aproximada de 4 meses (desde 5 de novembro de 2014 a 17 de fevereiro de 2015) e teve lugar no GIP Valadares, no edifício da Junta de Freguesia de Valadares. A intervenção propriamente dita consubstanciou-se essencialmente na dinamização de reuniões coletivas quinzenais junto dos elementos do grupo experimental nas quais era feita a apresentação, acompanhamento e discussão em conjunto sobre os esforços passados e futuros de curto prazo na procura ativa de emprego. As reuniões serviriam também para prestar pequenas formações em técnicas de procura de emprego. No total da intervenção foram dinamizadas 8 reuniões coletivas, cada uma subordinada a uma competência ou técnica de procura de emprego. Simultaneamente, encorajou-se a marcação de reuniões individuais entre os elementos experimentais e o facilitador dos grupos, de 30 minutos no máximo, de modo a catalisar a definição de metas objetivas e compromissos de curto prazo adaptadas a cada caso, bem como a partilha de experiências e anseios pessoais que os elementos desejassem partilhar em grupo.

Para melhor compreensão das dinâmicas e funcionamento das reuniões, usaremos a ferramenta MINDSPACE para resumir o tipo de incentivos a ministrar, a saber:

a) *Messenger*: Somos automaticamente influenciados por quem nos transmite a mensagem e, tendo isso em consideração, estabeleceu-se o técnico do Gabinete de Inserção Profissional de Valadares como facilitador das reuniões de grupo e que serviria enquanto figura próxima e de confiança para os elementos experimentais. O facilitador fixou-se como o único interlocutor dos elementos com o IEFP, o que favoreceria também o sucesso na aplicação dos incentivos adiante mencionados. Foi também disponível uma rede multicanal de contactos que permitiu o acesso facilitado dos elementos com o facilitador. Esta operação foi inspirada na experiência levada a cabo

pela Behavioural Insights Team, na qual foi atribuído um técnico responsável a cada elemento experimental, utente do Job Centre Plus de Loughton (correspondente ao Centro de Emprego em Portugal), a quem o utente sempre se dirigia para resolver os seus assuntos. O facilitador é simultaneamente o autor desta investigação.

b) *Commitment e Ego*: Assumindo que fazemos por agir de acordo com aquilo que prometemos fazer e agimos de modo a sentirmo-nos bem connosco próprios, é provável que indivíduos que se comprometam a efetuar uma real procura ativa de emprego assim o façam. Tanto nas reuniões individuais como nas reuniões de grupo os elementos foram estimulados a dizer e/ou a escrever o que efetivamente iriam fazer para procurar emprego, indicando explicitamente o dia, hora e local das ações. Ao fazer isto, gerou-se uma espécie de promessa à qual o elemento experimental ver-se-ia impelido e motivado a cumprir. O não cumprimento seria visto pelo próprio como uma falha perante o facilitador e o grupo, entidades a quem ele prometeu cumprir com um conjunto determinado de ações. Por outro lado, é expectável que o cumprimento de diligências de procura de emprego faça o elemento experimental sentir-se bem consigo próprio por ter concretizado objetivos de curto prazo a que se propôs. Intervenção semelhante com resultados positivos foi conduzida pela Behavioural Insights Team na sua experiência no Job Centre Plus de Loughton tendo gerado resultados positivos.

c) *Norms e Ego*: Os incentivos podem advir também da interação social e da pressão dos pares, uma vez que somos extremamente influenciados por aquilo que os outros fazem. Para este fator contaram as 8 sessões de grupo espaçadas de duas em duas semanas. Estas serviram como espaço de partilha, debate e expressão de anseios sobre a procura ativa de emprego em cada um, originando facilmente a troca de opiniões e experiências de pessoas com um objetivo em comum e que passam por um processo semelhante de procura de emprego. Espera-se que, desta partilha, cada elemento tenha obtido feedback sobre a sua ação de procura de emprego e que tenha criado padrões de comparação ao conhecer o comportamento de outros indivíduos na mesma situação. Além disso, espera-se também a que se tenha gerado um clima de entreajuda nos elementos, de modo a colaborarem em conjunto na sua procura ativa de emprego. Tal revelar-se-ia importante para a construção do sentimento de autoeficácia e motivação que contribuiria para a continuidade de uma procura ativa de emprego intensa.

Uma nota também para o procedimento a seguir com o grupo de controlo. Na verdade, os participantes do grupo de controlo continuaram a poder usufruir dos serviços prestados pelo GIP Valadares, nomeadamente o acolhimento nos horários de atendimento, a consulta e candidatura a ofertas de emprego, a inscrição em cursos de formação profissional e o apoio e aconselhamento na procura de emprego. Contudo, em momento algum seria estabelecido um compromisso com uma rotina de atividades a cumprir como acontece com o grupo experimental. Os elementos do grupo de controlo foram sempre bem-vindos, mas a iniciativa para serem acompanhados teria de partir deles próprios. Apenas se reenquadrou a escolha e serviço prestado pelo GIP Valadares para os sujeitos experimentais

Reuniões coletivas

Tal como descrito anteriormente, uma parte importante do tratamento experimental foi a realização de reuniões coletivas com todos os sujeitos experimentais. No total foram realizadas 8 reuniões que tiveram lugar nos dias 5 e 19 de novembro e 3 e 17 de dezembro de 2014, às 14h e, em 2015, nos dias 5 e 19 de janeiro e 4 e 17 de fevereiro às 9h30. Por norma, tiveram uma duração entre 90 a 120 minutos e foram sempre acompanhadas pelo facilitador/moderador do debate. Estas reuniões com todos os participantes (recorde-se, desempregados à procura de emprego) serviam enquanto espaço de partilha e debate sobre dicas, experiências e técnicas de procura de emprego, mas também como um mecanismo de acompanhamento, comprometimento e pressão entre pares. Deste modo ativou-se uma rotina de orientação estruturada dos participantes à qual nenhum deles esteve sujeito à obrigação de uma participação ativa, ainda que se tenha estabelecido um compromisso tácito de comparência e colaboração nas ações do tratamento experimental.

Outro aspeto característico destas reuniões foi o uso de técnicas da Educação Não Formal. Nas 8 sessões coletivas, optou-se pela dinamização de atividades inspiradas na Educação Não Formal, de modo a proporcionar um clima de conforto e descontração para a partilha de experiências e opiniões e para a criação de laços e redes de entreajuda nos elementos experimentais. As sessões decorreram em sala fechada com disposição de cadeiras em círculo. Todas as opiniões e conclusões do grupo eram registadas em folhas de *flip-chart*, tamanho A1 e muitas das atividades baseavam-se na criação de marcas e

símbolos. Optou-se sempre que necessário pela realização de dinâmicas de grupo, *energisers* e *icebreakers* para facilitar a discussão.

Estes aspetos caracterizadores das reuniões coletivas do tratamento experimental aqui referidas não são muito comuns noutras ações dos GIP destinadas a desempregados. Noutras sessões coletivas de apoio ao emprego que decorreram em paralelo com o tratamento experimental, desenvolvidas pelo GIP Valadares, os utentes presentes tiveram de ser convocados por carta registada, enaltecendo o carácter obrigatório de comparência, para obterem informação sobre programas de formação e qualificação profissional ou programas de apoio à empregabilidade e contratação em vigor. Além disso, estas sessões¹⁰ denotavam padrões de apresentação expositiva da informação pelo técnico que não estimulavam a colaboração e participação ativa dos utentes. Deste modo, podemos aferir que o tratamento experimental, ainda que bem recebido pelo GIP Valadares e sem prejuízo dos seus objetivos organizacionais, é bastante diferente dos seus procedimentos e ações, ao recorrer a técnicas de Educação Não Formal e ao confiar na colaboração e participação ativa dos sujeitos.

Todas as sessões de grupo desta intervenção experimental seguiam um plano semelhante. No anexo 2 podem ser consultados os diversos planos de sessão executados. Inicialmente, com o grupo reunido, era proposto um pequeno *icebreaker/energiser* que estimulasse a atividade e descontração, ao exigirem que os participantes fizessem coisas fora da sua zona de conforto. À medida que as sessões avançavam, mais exigente e ativa era esta dinâmica. Normalmente, todos os elementos participavam neste momento com bastante vontade e expectativa.

Depois, havia um debate sobre procura ativa de emprego em que cada elemento apresentava ao grupo os seus esforços desenvolvidos para procurar emprego e todos os restantes eram livres para partilharem opiniões, dicas ou experiência relacionadas com essa apresentação. Nas primeiras sessões foi difícil obter a participação ativa de todos os elementos, mas a partir da terceira sessão a discussão passou a ser muito natural e passava a ser difícil conseguir controlar todas as intervenções do grupo. Inclusivamente, houve sessões em que a discussão sobre procura ativa de emprego durava mais que uma hora. No entanto, sempre reinou um clima de respeito e reconhecimento mútuo. No final do debate, os elementos eram encorajados a autoavaliarem simbolicamente a sua

¹⁰ Pelo menos aquelas que decorreram ao longo do período experimental.

situação em relação ao objetivo de obter emprego, num quadro que esteve sempre fixo na parede da sala onde eram dinamizadas as sessões. Este quadro de autoavaliação periódica, a par com a sua explicação, pode ser consultado no anexo 3.

Por fim, na última parte da sessão era dada uma pequena formação em técnicas de procura de emprego. Em todas as sessões eram utilizadas técnicas ativas de aprendizagem e eram apresentadas dicas úteis, prontas a colocar em prática na procura ativa de emprego de cada um. Na primeira metade do tratamento experimental, notou-se que os elementos tinham grande expectativa por este momento das sessões e concentravam-se muito na figura do facilitador para a sua formação. Essa atitude foi-se enfraquecendo, todavia, à medida que o facilitador aprendeu a depositar nos participantes a responsabilidade na sua formação, exigindo mais atividade dentro e fora das sessões. À exceção da primeira e da última, cada sessão era subordinada a um tema/técnica de procura de emprego, a saber:

- *Sessão 1: Apresentação do projeto e do grupo;*
- *Sessão 2: Eu e as minhas competências profissionais (autoconhecimento);*
- *Sessão 3: Rede de contactos;*
- *Sessão 4: O Curriculum Vitae;*
- *Sessão 5: Ofertas de emprego;*
- *Sessão 6: Candidaturas espontâneas;*
- *Sessão 7: Entrevistas de emprego;*
- *Sessão 8: Balanço final e avaliação das aprendizagens.*

Teste de hipóteses

No sentido de se proceder à verificação das hipóteses de investigação estabelecidas, utilizou-se um questionário (anexo 1) que mediria as atitudes e comportamentos dos elementos antes e depois da intervenção experimental. Tanto o grupo experimental como o grupo de controlo responderam ao questionário na sessão de esclarecimento e recrutamento para os grupos já anteriormente referida. As respostas recolhidas contaram como o estado dos elementos antes do tratamento experimental. No dia 25 de fevereiro de 2015, das 10h às 12h, todos os elementos de ambos os grupos foram convocados por carta e estiveram presentes em nova sessão de informação e de apoio à procura de emprego no âmbito da rotina normal de trabalho do GIP Valadares e foram convidados

a preencher novamente o questionário, correspondendo estas respostas ao estado dos elementos após o tratamento experimental, que terminou a 17 de fevereiro de 2015. Aqueles elementos, de ambos os grupos, que obtiveram emprego a meio da intervenção experimental responderam ao questionário no momento em que comunicaram junto do GIP Valadares, presencialmente ou por e-mail, a alteração da sua condição face ao emprego. As diferenças de estados registadas validarão as hipóteses estabelecidas nesta investigação.

Variáveis e indicadores

As variáveis dependentes expressas nas hipóteses de investigação são medidas com base em indicadores criados noutros trabalhos científicos de referência, nomeadamente sobre procura de emprego, que tiveram por base o método estatístico ou experimental, ainda que com algumas adaptações.

Autoeficácia na procura de emprego: O índice de autoeficácia na procura de emprego advém da autoavaliação que o indivíduo faz de que consegue concluir com sucesso um conjunto de ações de procura ativa de emprego, de entre as quais, conseguir uma entrevista de emprego ou persuadir empregadores de que é um bom candidato para emprego. Esta forma de medição seguiu a maior parte das recomendações de Bandura (2006:310-3) no que toca à composição de escalas de medida de autoeficácia¹¹. Na generalidade é idêntica à escala de medida constante no trabalho de van Ryn e Vinokur (1992:585), tendo sido completada com alguns indicadores da escala de autoeficácia na procura de emprego usada por Pepe et al. (2010:210). Cada indicador da variável é mensurável numa escala de 1 a 6 e não de 1 a 5 como é feito pelos autores referidos, de modo a evitar a concentração de respostas no ponto médio.

Motivação para a procura de emprego: Assumindo a motivação como um sentimento variável conforme as situações em que se encontra o indivíduo (“*hoje sinto-*

11

- a) Os indicadores dizem sempre respeito a fatores comportamentais, ou melhor, a ações que o inquirido acredita ou não ser capaz de executar (Bandura, 2006:310);
- b) Os indicadores são redigidos no tempo presente, porque desta forma obtemos a crença real daquilo que o inquirido consegue fazer e não uma ideia daquilo que é possível ser feito no futuro, até porque as pessoas creem geralmente ser mais eficazes no futuro (Bandura, 2006:312-3);
- c) Os indicadores devem representar ações desafiantes que restrinjam a vontade do indivíduo em continuar o comportamento autorregulado; a autoeficácia deve representar um nível de adversidade suportada (Bandura, 2006:310-1);
- d) Os indicadores devem ser expostos em ordem crescente de dificuldade de modo a que seja identificável o ponto a partir do qual o indivíduo já não suporta as adversidades (Bandura, 2006:311).

me motivado”), em vez de um traço de personalidade fixo (“*sou uma pessoa motivada*”), inspirámo-nos no *Questionnaire on Current Motivation* (QCM), de Vollmeyer e Rheinberg (2006:241) para a construção deste indicador de motivação para a procura de emprego. Retirámos para a nossa análise as dimensões de “probabilidade de sucesso” (a ideia do indivíduo de que é capaz de alcançar os seus objetivos), “ansiedade” (o medo de falhar, interpretado como um reforço negativo que desincentiva ao falhanço) e “desafio” (a importância pessoal que o indivíduo atribui ao objetivo) e adaptámos as perguntas do QCM correspondentes a cada uma destas dimensões a atitudes em relação à procura de emprego. De acordo com as conclusões de Vollmeyer e Rheinberg (2006:242), podemos esperar bons resultados concretos de indivíduos altamente motivados nas dimensões de “probabilidade de sucesso” e “desafio”, mas também de indivíduos que apresentem valores elevados na dimensão de “ansiedade”, sobretudo quando conjugada com a dimensão de “desafio”.

Intensidade da procura ativa de emprego: Para medir esta variável, iremos recorrer à escala desenhada por Wanberg et al. (2005:415) que afere o número de vezes que nas últimas duas semanas o indivíduo executou diligências de procura ativa de emprego, como por exemplo, contactar uma agência de emprego ou enviar candidaturas a emprego espontâneas com o *curriculum vitae* anexado. A intensidade da procura ativa de emprego é maior quanto mais ações de procura ativa de emprego o indivíduo alega ter executado. Para validar as respostas dadas, é também perguntado aos inquiridos quantas horas pensam ter gastado na sua procura ativa de emprego nas últimas duas semanas. Para a quantificação de resultados, serão no entanto excluídos os itens cuja ocorrência não dependa direta e exclusivamente do indivíduo, como por exemplo a ida a entrevistas de emprego, às quais o indivíduo só vai se o potencial empregador as marcar.

Obtenção de emprego: A transição declarada do indivíduo da situação de “desempregado” para “empregado” (a tempo completo ou parcial e por conta própria ou à conta de outrem) e a subsequente anulação da inscrição no Centro de Emprego e suspensão das prestações sociais de desemprego nos casos aplicáveis, são as formas

válidas para testar a obtenção de emprego. Aqui não se enquadra a inserção do indivíduo em programas ocupacionais ou de formação a tempo completo¹².

¹² Por programas ocupacionais ou de formação a tempo completo entende-se os programas ocupacionais como o “Contrato Emprego Inserção” no qual o indivíduo presta horas de trabalho socialmente útil a instituições públicas ou do terceiro setor e os programas de formação profissional que decorrem em horário laboral e que podem incluir formações práticas em contexto de trabalho ou estágios curriculares.

Capítulo 5 – Apresentação e análise dos resultados

Apresentamos e discutimos agora os resultados apurados da intervenção experimental conduzida nos moldes já referidos anteriormente. Ao longo desta análise, procederemos à validação das hipóteses lançadas, com o intuito de responder à questão que orienta esta investigação sobre os impactos das estratégias de nudging no encorajamento da procura ativa de emprego.

5.1 – Caracterização dos grupos experimental e de controlo

Antes de analisar os dados em relação a atitudes e comportamentos dos participantes estudados, importa antes fazer uma caracterização destes mesmos participantes. A tabela 6 faz uma caracterização dos sujeitos do grupo experimental e a tabela 7 faz o mesmo para o grupo de controlo. Nota também para o facto de que, de ora em diante, os nomes apresentados para cada um dos elementos são fictícios, de modo a preservar, dentro do possível, a anonimidade dos participantes dos grupos em análise.

Tabela 6 – Caracterização dos participantes do grupo experimental

	JOÃO	BRUNO	SANDRA	LUIS	RUI	PAULO	TERESA	CARLA
Idade (anos)	46	52	26	26	21	36	40	43
Sexo	Masc.	Masc.	Fem.	Masc.	Masc.	Masc.	Fem.	Fem.
Habilitações literárias	12º ano	11º ano	12º ano	12º ano	12º ano	12º ano	6º ano	6º ano
Estado Civil	Solteiro	Casado	Solteiro	Solteiro	Solteiro	Solteiro	Casado	Casado
Elementos agregado familiar	3	5	3	4	3	2	3	4
Descendentes a cargo	0	3	0	0	0	0	1	2
Tempo de desemprego (em meses)	55	30	22	60	3	36	12	36
Condição perante o emprego	Desemp.	Desemp.	1º empr.	1º empr.	1º empr.	Desemp.	Desemp.	Desemp.
Profissão	Téc. Inspeções Auto	Desenh. técnico	N/A	N/A	N/A	Empg. Armazém	Fotógrafo	Oleiro Sanitário

Fonte – Respostas obtidas do questionário

Tabela 7 – Caracterização dos participantes do grupo de controlo

	ALICE	BEATRIZ	CÉSAR	DIANA	EURICO	FILIPE	GLÓRIA	HELENA	INÊS
Idade (anos)	26	47	26	44	30	38	43	24	39
Sexo	Fem.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Masc.	Fem.	Fem.	Fem.
Habilitações literárias	Lic.	6º ano	12º ano	12º ano	12º ano	6º ano	9º ano	Lic.	7º ano
Estado Civil	Solteiro	Casado	Solteiro	Solteiro	Junto	Casado	Solteiro	Solteiro	Divorciado
Elementos agregado familiar	2	2	3	4	3	4	2	3	2
Descendentes a cargo	0	0	0	1	1	2	1	0	1
Tempo de desemprego (em meses)	1	17	23	22	10	24	45	4	21
Condição perante o emprego	Desemp.	Desemp.	1º empr.	Desemp.	Desemp.	Desemp.	Desemp.	Desemp.	Desemp.
Profissão	Vendedor Loja	Emprg. Limpeza (domtsc)	N/A	Técnico Conserv. Restauro	Emprg. Escritório	Pedreiro	Assistente Familiar	Operador Caixa	Emprg. Limpeza (escritório)

Fonte – Respostas obtidas do questionário

Da análise das tabelas 6 e 7, concluem-se os benefícios da aleatoriedade. Grosso modo, não encontramos diferenças substanciais entre os grupos. Ainda assim, note-se que há uma concentração de elementos do sexo masculino no grupo experimental e do sexo feminino no grupo de controlo. Do mesmo modo, há também uma concentração de desempregados de longa duração (tempo de desemprego superior a 12 meses) e de maior duração no grupo experimental. Mesmo assim, de acordo com os dados apresentados, nada nos dá a entender que há uma concentração de uma variável intrínseca aos elementos num dos grupos que pode influenciar os resultados a apresentar. Por aqui compreendemos que o processo aleatório de recrutamento e seleção dos elementos preveniu a escolha de elementos com determinadas características, mais ou menos propensas à procura e obtenção de emprego. Por outras palavras, tendo os grupos sido constituídos aleatoriamente, a probabilidade de cada um dos elementos estar no grupo de controlo, no grupo experimental ou de não estar em nenhum dos

grupos é igual, permitindo crer que qualquer variação que ocorra em um ou mais elementos se deva ao tratamento experimental ou à ausência dele.

5.2 – Validação das hipóteses de investigação

Procede-se agora à análise estatística dos resultados obtidos em estreita articulação com a validação das hipóteses de investigação. Neste campo, será feito um estudo de acordo com os dados obtidos na investigação que permitirá validar, ou não, as hipóteses estabelecidas. Será feita uma análise quantitativa que terá por base a apresentação de estatísticas descritivas e inferenciais a partir dos dados obtidos nos questionários aplicados antes e depois do tratamento experimental de ambos os grupos. Esta informação será complementada com perceções e indícios qualitativos que foram sendo recolhidos ao longo do período experimental e que advêm do acompanhamento próximo com os sujeitos experimentais.

5.2.1 – Validação da hipótese 1

A hipótese 1 - *O sentimento de autoeficácia na procura ativa de emprego é reforçado nos destinatários das estratégias de nudging direccionadas para a procura de emprego* - sustenta-se na ideia de que, devidamente acompanhados, enquadrados e orientados, os indivíduos desempregados à procura de emprego estariam conscientes dos métodos e técnicas eficientes de procura ativa de emprego, bem como receberiam feedback por parte de técnicos (facilitador) e pares (sujeitos do grupo experimental) acerca dos seus procedimentos e ações mais recentes. Desta forma seria estimulada a autoeficácia nos elementos, uma atitude muito favorável à continuação de comportamentos autorregulados como é o caso da procura ativa de emprego.

De acordo com a tabela 8, registaram-se variações expectáveis em ambos os grupos na variável de autoeficácia na procura de emprego. Ao passo que os sujeitos do grupo experimental, em média, registaram um aumento do sentimento de autoeficácia relevante (acima dos 0,5 pontos numa escala de 1-6), tendo passado de 3,90 pontos no período pré-experimental para 4,44 pontos no período pós-experimental, verificou-se no grupo de controlo um suave decréscimo. Deste modo, segundo as variações absolutas apresentadas, temos informação que dá suporte à hipótese 1.

Tabela 8 – Sentimento de autoeficácia na procura de emprego nos grupos experimental e de controlo, nos momentos pré e pós tratamento

Autoeficácia (média do grupo)			
	Pré-tratamento	Pós-tratamento	Variação
Grupo experimental	3,90	4,44	0,54
Grupo de controlo	4,11	4,05	- 0,06

Fonte – Respostas obtidas do questionário

Perante a informação obtida, partimos para testes estatísticos inferenciais. Neste campo utilizou-se o teste Wilcoxon, um teste estatístico não-paramétrico que permite comparar as médias da mesma amostra ou grupo em momentos diferentes de análise, e o teste Mann-Whitney que permite estabelecer comparações estatísticas de médias de duas amostras ou grupos independentes, de forma a poder concluir diferenças estatisticamente significantes. A preferência por testes não paramétricos justifica-se pela não reunião de condições para o uso do *T-Test* de comparação de médias, reforçada pelo número reduzido de elementos da amostra (*N*) e pelo facto de estarmos a falar de variáveis maioritariamente ordinais.

Os resultados do teste de inferência Wilcoxon são genericamente favoráveis à hipótese 1. De acordo com as estatísticas apresentadas na tabela 9, que apresenta os resultados do teste Wilcoxon realizado, verifica-se que a variação do sentimento de autoeficácia no grupo experimental é significativa a um nível de 10%. Embora se assuma tipicamente um nível de significância de 5% em estudos quantitativos nas ciências sociais, é adequado definir um nível de significância de 10%, dado o reduzido número de casos em análise que coloca elevadas barreiras à significância estatística dos resultados. Assim, perante os dados, estamos em condições para assumir que terá sido a aplicação do tratamento que originou um verdadeiro aumento médio do sentimento de autoeficácia na procura de emprego do grupo experimental, ou seja, estamos em condições para validar a hipótese 1.

Tabela 9 – Output do teste Wilcoxon dos grupos experimental e de controlo, cruzando os resultados do momento pós-tratamento com os resultados do momento pré-tratamento, na variável sentimento de autoeficácia na procura de emprego

	Elementos inquiridos	Diferenças positivas ¹³	Diferenças negativas ¹⁴	Empates ¹⁵	Estatística Z	Signific. estimada
Grupo experimental	8	6	1	1	-1,693	0,09
Grupo de controlo	9	3	5	1	-0,426	0,67

Fonte – Respostas obtidas do questionário

Procedeu-se também à comparação das variações da autoeficácia entre grupos. Conclui-se, a partir da exposição dos resultados do teste Mann-Whitney na tabela 10, que a diferença dos padrões de autoeficácia no período pós-tratamento entre os grupos experimental e de controlo não é estatisticamente significativa a nenhum dos níveis de significância tipicamente aceites, pelo que se torna inviável a validação completa da hipótese 1. Por outras palavras, não nos é permitido afirmar, de acordo com os dados apresentados, que a diferença verificada no sentimento de autoeficácia entre os grupos é suficientemente substancial para se ter devido ao facto de o grupo experimental ter sido abrangido pelo tratamento experimental e o de controlo não.

Tabela 10 – Output do teste Mann-Whitney comparando os resultados da variável sentimento de autoeficácia do grupo experimental com os resultados do grupo de controlo na mesma variável no período pós-experimental

	Inquiridos G.Exprmt.	Inquiridos G.Cntrol.	Média ranquead G.Exprmt.	Média ranqueada G.Cntrol.	Estatística Mann-Whitney U	Estatística Z	Signific. estimada
Autoeficácia	8	9	10,56	7,61	23,50	-1,208	0,23

Fonte – Respostas obtidas do questionário

Podemos ilustrar o estímulo à autoeficácia concedido pelo tratamento experimental com algumas perceções e indícios qualitativos que foram sendo recolhidos ao longo do período experimental, muito embora reconheçamos a fragilidade destas informações¹⁶.

¹³ Diferenças positivas – elementos que apresentaram resultados superiores na respetiva variável no momento pós-tratamento em comparação ao momento pré-tratamento.

¹⁴ Diferenças negativas – elementos que apresentaram resultados inferiores na respetiva variável no momento pós-tratamento em comparação ao momento pré-tratamento.

¹⁵ Empates – elementos que apresentaram resultados iguais nos momentos pré e pós tratamento.

¹⁶ Os indícios qualitativos de ora em diante apresentados refletem perceções que foram sendo recolhidas do acompanhamento próximo feito com os sujeitos experimentais e dos seus testemunhos e comportamentos nas ações do tratamento experimental. Embora com a consciência de que são informações muito difíceis de provar e validar e

O caso da Teresa é o que melhor representa os efeitos indicados pelos dados quantitativos apresentados. Estando desempregada há sensivelmente 1 ano, a Teresa confessou que começou a dedicar-se mais à vida familiar em detrimento da procura de emprego, sobretudo nos últimos meses antes de integrar o programa experimental. Mesmo assim, logo nas primeiras ações do tratamento, a Teresa demonstrou ter consciência das suas competências profissionais, assumindo claramente o seu objetivo em encontrar trabalho na área da fotografia, atendimento ao público ou trabalho de apoio a crianças e jovens.

Contudo, a Teresa tinha muita dificuldade em sair da sua zona de conforto e faltava-lhe motivação e sentimento de autoeficácia que estimulassem a sua procura ativa de emprego. O exemplo mais drástico foi quando a Teresa levantou sérias reservas em cumprir com o desafio lançado pelo facilitador de redigir e entregar uma candidatura espontânea real. A Teresa alegou desconfortavelmente que nunca tinha feito uma candidatura espontânea, que ia ter muita vergonha em apresentar-se para emprego quando o potencial empregador não solicitou candidatos e que não via entidades que fossem recetivas deste tipo de candidaturas para a sua área. No entanto, em reuniões individuais com o facilitador, a Teresa concluiu que tudo isto representava o seu receio pessoal e a inércia em começar novas ações de procura de emprego e quebrar com a rotina doméstica que estabeleceu para si. No fundo, reenquadrou-se a apresentação do problema até a Teresa se comprometeu a fazer uma real candidatura espontânea a um centro fotográfico, que efetivamente fez. Na última reunião de grupo do programa, a Teresa reconheceu que foi nas alturas que sentiu maior pressão para sair da zona de conforto e cumprir com os compromissos de curto prazo estabelecidos que aprendeu e evoluiu mais. Afirmou claramente que nunca faria candidaturas espontâneas se o facilitador não tivesse arrancado dela o compromisso de fazer a primeira, porque antes se sentia toldada pelos seus medos pessoais em não ser capaz e bem-sucedida ou fazer má figura na sua apresentação ao empregador. Declarou que hoje se sente mais segura e percebeu que procurar emprego não é tão complexo como achava.

Por conseguinte, perante a informação explanada, é-nos possível validar a hipótese 1 com algum grau de segurança. Os dados quantitativos apresentados são, grosso modo

que são insuficientes para a validação das hipóteses de investigação, são dados que ilustram e caracterizam as dinâmicas que estão por detrás das estatísticas aqui analisadas.

favoráveis à hipótese. Os resultados e as variações absolutas dão suporte à hipótese na medida em que se verificou no grupo experimental um aumento médio do sentimento de autoeficácia na procura de emprego. Além disso, os resultados significativos do teste Wilcoxon permitem concluir que foi a abrangência do grupo experimental pelo tratamento que esteve na origem do aumento médio do sentimento de autoeficácia. Por fim, as estatísticas saem reforçadas quando complementadas com os indícios e percepções recolhidas da evolução dos sujeitos experimentais, como ilustrado com a apresentação do caso da Teresa. Assim, tendo considerado a necessidade de se proceder a mais investigações neste âmbito, é-nos permitido validar a hipótese 1, declarando que há um reforço do sentimento de autoeficácia na procura de emprego dos desempregados abrangidos por estratégias de nudging.

5.2.2 – Validação da hipótese 2

Também na análise dos resultados referentes à hipótese 2 - *A motivação para a procura ativa de emprego é reforçada nos destinatários das estratégias de nudging direcionadas para a procura de emprego* – encontramos informação que nos permite validá-la, pelo menos, parcialmente. Quando lançada a hipótese, esteve subjacente a ideia de que reenquadrando o contexto em que os sujeitos fazem a sua procura de emprego, providenciando-lhes incentivos comportamentais, estes sentir-se-iam mais motivados para fazer uma procura de emprego mais ativa e intensa. Os incentivos, como já referido anteriormente, iam desde o papel do facilitador, transmissor de feedback e motivação até ao funcionamento das redes sociais de apoio e de pares criadas e encorajadas com as reuniões coletivas e o estabelecimento de compromissos objetivos de curto prazo de procura ativa de emprego.

Para a medição desta variável, estabeleceram-se três dimensões: “probabilidade de sucesso” associada à ideia de que o indivíduo é capaz de conseguir o seu objetivo, o que lhe transmite motivação para incorrer no comportamento; “ansiedade” ou o medo de falhar, dimensão relacionada com as situações e consequências que provavelmente poderão advir do não cumprimento do objetivo; e “desafio” que verifica em que medida o indivíduo encara positivamente o objetivo que tem para cumprir. Segundo a literatura analisada anteriormente, as dimensões “probabilidade de sucesso” e “desafio” estão associadas a melhores estados psicológicos e a uma motivação reforçada positivamente,

ao passo que a dimensão de “ansiedade”, embora profícua em alguns casos para a execução de comportamentos conducentes ao objetivo traçado, implica estados psicológicos mais negativos.

Na tabela 11 apresentam-se as variações absolutas que se registaram nos grupos experimental e de controlo em todas as dimensões de motivação para a procura de emprego. Como podemos facilmente concluir, a motivação do grupo experimental na dimensão probabilidade de sucesso aumentou, em média, substancialmente (variação positiva de 0,66 pontos em escala de 1-6), ao passo que diminuiu na dimensão de ansiedade (variação negativa de 0,58 em escala de 1-6). Já no grupo de controlo, em média, a motivação na dimensão de probabilidade de sucesso diminuiu no período experimental e na dimensão de ansiedade aumentou, ainda que com padrões de variação essencialmente menores que no grupo experimental. Na dimensão de desafio, em ambos os grupos se verificou uma variação positiva subtil entre os períodos pré e pós experimental. Estes resultados permitem concluir que os sujeitos experimentais passaram por um processo que lhes estimulou a motivação para procurar emprego, numa dimensão associada a bons estados psicológicos, relacionados com ideia de que é possível concretizar objetivos pessoais (“probabilidade de sucesso”) em vez de relembrar as consequências negativas que poderão advir da não obtenção de emprego em tempo útil (“ansiedade”).

Tabela 11 – Motivação na na procura de emprego, por dimensão, nos grupos experimental e de controlo, nos momentos pré e pós tratamento

Motivação – Probabilidade de Sucesso (média do grupo)			
	Pré-tratamento	Pós-tratamento	Variação
Grupo experimental	3,84	4,50	0,66
Grupo de controlo	4,17	3,95	- 0,22
Motivação – Ansiedade (média do grupo)			
Grupo experimental	4,23	3,65	- 0,58
Grupo de controlo	3,33	3,51	0,18
Motivação – Desafio (média do grupo)			
Grupo experimental	5,44	5,50	0,06
Grupo de controlo	4,69	4,86	0,17

Fonte – Respostas obtidas do questionário

Os resultados do teste Wilcoxon, de comparação de médias do grupo em diferentes momentos de análise, fornecem também pistas interessantes para o suporte da hipótese 2. Em todas as dimensões de motivação analisadas, em ambos os grupos, nenhuma variação entre os momentos pré e pós experimental se revela estatisticamente significativa, à exceção da dimensão de probabilidade de sucesso no grupo experimental. De acordo com os dados obtidos apresentados na tabela 12, a variação do grupo experimental na dimensão probabilidade de sucesso é significativa a um nível de 5% o que nos permite afirmar, com grande margem de segurança, que o aumento da motivação do grupo nesta dimensão se ficou a dever ao tratamento experimental. No entanto, não nos é permitido, pelo menos a partir destes dados, que o tratamento levou à diminuição da motivação pela dimensão de ansiedade no grupo experimental, tal como os números de variação absoluta faziam crer. Não obstante, é necessário realçar que esta investigação conta com um número de casos (*N*) muito baixo, o que impõe barreiras muito elevadas à validação de conclusões segundo os testes de inferência estatística.

Tabela 12 – Output do teste Wilcoxon dos grupos experimental e de controlo, cruzando os resultados do momento pós-tratamento com os resultados do momento pré-tratamento, nas dimensões da variável motivação para a procura de emprego

	Elementos inquiridos	Diferenças positivas	Diferenças negativas	Empates	Estatística Z	Signific. estimada
Motivação – Probabilidade de Sucesso						
Grupo experimental	8	7	1	0	-2,328	0,02
Grupo de controlo	9	4	5	0	-1,072	0,28
Motivação – Ansiedade						
Grupo experimental	8	3	4	1	-1,270	0,20
Grupo de controlo	9	6	3	0	-0,655	0,51
Motivação – Desafio						
Grupo experimental	8	3	2	3	-0,135	0,89
Grupo de controlo	9	4	1	4	-1,089	0,28

Fonte – Respostas obtidas do questionário

Quando comparamos o estado dos grupos entre si no período pós-experimental torna-se difícil, porém, encontrar suporte à hipótese 2. Segundo os dados da tabela 13, que expõe os resultados do teste Mann-Whitney de comparação de médias independentes, nenhuma diferença ao nível das dimensões da motivação é estatisticamente significativa. Poderíamos ainda assumir como significativa a diferença na dimensão de

desafio (significativa a um nível de 10%), mas de acordo com os dados de absolutos analisados anteriormente, os grupos já apresentavam valores muito diferentes nesta dimensão no período pré-experimental e que não se alteraram muito com a aplicação do tratamento experimental.

Tabela 13 – Output do teste Mann-Whitney comparando os resultados do grupo experimental com os resultados do grupo de controlo, nas dimensões da variável motivação na procura de emprego, no período pós-experimental

	Inquiridos G.Exprmt.	Inquiridos G.Cntrol.	Média ranqueada G.Exprmt.	Média ranqueada G.Cntrol.	Estatística Mann- Whitney U	Estatística Z	Signific. estimada
Motivação- Prob.Sucesso	8	9	10,63	7,56	23,00	-1,262	0,21
Motivação- Ansiedade	8	9	9,06	8,94	35,50	-0,048	0,96
Motivação- Desafio	8	9	11,19	7,06	18,50	-1,705	0,09

Fonte – Respostas obtidas do questionário

Também aqui podemos ilustrar as dinâmicas de motivação geradas no tratamento com a apresentação de alguns casos de sujeitos experimentais envolvidos. O Paulo foi, por exemplo, um participante que mudou muito a sua atitude em relação à procura ativa de emprego. No início do tratamento, o Paulo declarou na primeira reunião de grupo que era uma pessoa preguiçosa e que detestava procurar emprego; em vez disso, sentia-se mais confortável a dormir até mais tarde e a entreter-se com a manutenção e reparação de equipamentos domésticos. Embora a participação do Paulo nas ações do tratamento tenha sido estável e pacífica, teve de ser chamado à razão algumas vezes, a mais séria quando adormeceu por alguns minutos numa das sessões de grupo na parte da formação em técnicas de procura de emprego. Mesmo assim, foi possível o estabelecimento de uma relação de confiança entre o facilitador e o Paulo e a sinceridade dele permitiu esclarecer as suas expectativas relativamente ao tratamento experimental e à procura de emprego em geral. Deste modo, sobretudo em reuniões individuais, o Paulo foi encorajado à assumir compromissos de curto prazo no âmbito da sua procura de emprego e a apoiar-se noutros ex-colegas também desempregados.

No final do período experimental, o próprio Paulo admitiu a sua evolução. Apresentou publicamente que reconhece a importância de sair de casa para procurar oportunidades de trabalho e que a rede de contactos exerce um efeito fundamental para

encontrar essas oportunidades mais rapidamente. Inclusivamente, o Paulo apresentou na última reunião de grupo provas de que tem procurado trabalhos na área da logística e armazenagem em locais mais distantes da área de residência (nos concelhos da Maia, S. João da Madeira, Ovar, etc.). Após o período experimental, o Paulo informou que frequenta uma formação profissional de logística, que decorre todos os dias no horário da manhã e aproveita o período da tarde para se deslocar a entidades empregadoras e demonstrar o seu potencial enquanto trabalhador. No fundo, indícios que conjugados sugerem uma maior motivação do Paulo para sair da situação de desemprego.

Outro exemplo de melhorias na motivação para procurar emprego vem da Carla. Tendo trabalhado muitos anos da sua vida na mesma fábrica que encerrou há aproximadamente 3 anos, estando desde então desempregada, a Carla estava num período em que sofria de depressão, uma situação clinicamente atestada. Nos primeiros debates de procura de emprego em grupo e nas primeiras reuniões individuais, a Carla tinha sempre um discurso pesadamente emotivo, chorava sempre que falava do passado na sua antiga entidade empregadora e manifestava muito medo e ansiedade sobre o que lhe aconteceria a si e à sua família quando terminassem as suas prestações sociais de desemprego.

Desta forma, ao longo do projeto experimental, foi sendo feito um trabalho de promoção da motivação da Carla, no sentido de lhe fazer ver que seria capaz de concretizar os seus objetivos pessoais. Tanto o facilitador como os restantes elementos foram-lhe dando *feedback* de que, apesar de ela ter trabalhado muito tempo numa fábrica com métodos de trabalho muito específicos, a Carla tinha *soft-skills* muito valorizados pelos empregadores, nomeadamente espírito de grupo, versatilidade ou facilidade de comunicação. Depois foram sendo trabalhadas as competências e técnicas de procura ativa de emprego e estabelecidos compromissos de curto prazo enquanto metas para a evolução, embora nem sempre tenha sido fácil conseguir a seu cumprimento, sobretudo quando o mesmo exigia à Carla a saída da sua zona de conforto.

E ao longo do tempo, foram sendo verificados indícios de evolução e melhoria. As intervenções da Carla foram sendo cada vez menos pessimistas e emotivas e cada vez mais objetivas e proactivas em relação à procura de emprego. Por outro lado, no registo de autoavaliação que ia sendo feito a cada sessão (ver anexo 3), a Carla ia-se

posicionando como cada vez mais próxima do seu objetivo e mais segura em relação à forma de lá chegar. E foram sendo verificadas cada vez menos reações negativas em relação às atividades propostas pelo facilitador que propositadamente exigiam a saída da sua zona de conforto. No final do período experimental, a Carla declarou que se sente mentalmente melhor e muito grata por ter podido participar na intervenção experimental. Contou também que tem ido a entrevistas de emprego e que se tem sentido motivada para continuar a procurar emprego, acreditando que em breve as suas ações darão origem a uma oportunidade concreta que estará pronta para aceitar.

Desta maneira, temos também bases que suportam a hipótese 2. Tal como ocorreu na hipótese 1, os dados de variação absoluta nos grupos nas diversas dimensões da variável motivação para a procura de emprego são coadunantes aos efeitos esperados, segundo a hipótese 2. No grupo experimental, a dimensão de ansiedade da variável de motivação, associada ao receio de não conseguir concretizar o objetivo, diminuiu, ao passo que aumentou a dimensão de probabilidade de sucesso, relacionada com melhores estados psicológicos. Inclusivamente, segundo os resultados dos testes de inferência estatística, temos segurança suficiente para afirmar que a variação positiva da dimensão de probabilidade de sucesso (ou seja, o aumento da motivação) no grupo experimental se ficou a dever ao tratamento experimental e à provisão de incentivos comportamentais a ele inerente. Mais uma vez, as dinâmicas percecionadas que estão por detrás dos números parecem corroborar toda esta informação. Nesse sentido, ainda que não totalmente, validamos com esta investigação a hipótese 2.

5.2.3 – Validação da hipótese 3

Para além de uma alteração positiva nas atitudes, a hipótese 3 - *Há um aumento da intensidade da procura ativa de emprego dos indivíduos que são destinatários das estratégias de nudging direccionadas para a procura de emprego* – vem analisar alterações nos comportamentos, provocadas pela ministração dos incentivos comportamentais. Se a motivação e autoeficácia dos sujeitos experimentais aumentasse, seria expectável que um aumento também nas suas diligências de procura ativa de emprego.

Neste campo, procedemos a uma análise muito semelhante à que foi feita nas hipóteses anteriores. A tabela 14 apresenta os valores e variações médias absolutas da intensidade de procura ativa de emprego dos grupos experimental e de controlo. Tal como podemos ver, o grupo experimental, que antes do tratamento registava uma intensidade de procura média de 23,50 pontos, inferior ao valor médio apresentado pelo grupo de controlo, subiu para uma média de 25,75 pontos no período pós-tratamento, um aumento de 2,25 pontos, superando os valores do grupo de controlo que entretanto decresceram. Mais uma vez, estamos na presença de valores absolutos que se coadunam com a hipótese de investigação lançada; os destinatários de estratégias de *nudging* aumentam a intensidade da sua procura de emprego.

Tabela 14 – Intensidade da procura ativa de emprego dos grupos experimental e de controlo, nos momentos pré e pós tratamento

Intensidade da procura ativa de emprego (média do grupo)			
	Pré-tratamento	Pós-tratamento	Variação
Grupo experimental	23,50	25,75	2,25
Grupo de controlo	25,11	21,89	- 3,22

Fonte – Respostas obtidas do questionário

Quando verificamos os resultados dos testes de inferência estatística, não obtemos, porém, o suporte ótimo necessário para a validação da hipótese. De acordo com a tabela 15, nenhum dos grupos apresenta uma variação estatisticamente significativa que permita afirmar a causalidade do tratamento experimental no aumento da intensidade da procura ativa de emprego. Do mesmo modo, segundo a tabela 16, os valores obtidos não permitem afirmar que os grupos são significativamente diferentes entre si na intensidade da procura de emprego e que essa eventual diferença se fique a dever ao tratamento experimental. Mais uma vez, não é surpreendente que perante um número de casos em análise (*N*) tão reduzido, não se obtenham resultados estatisticamente significativos, pelo que mais atenção deve ser dada aos valores e variações absolutas registadas.

Tabela 15 – Output do teste Wilcoxon dos grupos experimental e de controlo, cruzando os resultados do momento pós-tratamento com os resultados do momento pré-tratamento, na variável intensidade da procura ativa de emprego

	Elementos inquiridos	Diferenças positivas	Diferenças negativas	Empates	Estatística Z	Signific. estimada
Grupo experimental	8	5	3	0	-0,281	0,78
Grupo de controlo	9	5	4	0	-0,593	0,55

Fonte – Respostas obtidas do questionário

Tabela 16 – Output do teste Mann-Whitney comparando os resultados da variável intensidade da procura ativa de emprego do grupo experimental com os resultados do grupo de controlo na mesma variável no período pós-experimental

	Inquiridos G.Exprmt.	Inquiridos G.Cntrol.	Média ranquead G.Exprmt.	Média ranqueada G.Cntrol.	Estatística Mann-Whitney U	Estatística Z	Signific. estimada
Intensidade da procura	8	9	8,69	9,33	33,00	-0,289	0,77

Fonte – Respostas obtidas do questionário

Também no âmbito desta hipótese podemos encontrar indícios e percepções qualitativas que reforçam as variações absolutas e, por isso, dão suporte à hipótese, pese os resultados inconclusivos obtidos dos testes de inferência conduzidos. O exemplo do Rui é talvez o caso mais paradigmático no grupo experimental do impacto do tratamento na promoção da procura ativa de emprego. O Rui era o participante mais novo, que há 5 meses havia terminado um curso profissional de nível secundário, sendo por isso um jovem que não trabalhava nem estudava à procura do primeiro emprego. Embora houvesse aspetos no tratamento experimental de que gostava muito (por exemplo, as formações em técnicas de procura de emprego) e outros de que não gostava nada (os debates coletivos sobre procura de emprego, que muitas vezes se prolongavam para além do tempo estabelecido), o Rui reconhecia os efeitos positivos que o tratamento tinha nele. Segundo testemunhos dados pelo próprio, a participação nas ações do tratamento experimental e a fixação de compromissos de curto prazo, ajudavam-no a estabelecer metas de procura de emprego e, por isso, conduziam-no à execução de mais diligências nesse sentido. Inclusivamente, o Rui comentou em vários momentos que antes de estar sujeito ao tratamento experimental ele tinha interesse em procurar emprego e compreendia a necessidade de o fazer, mas acabava sempre por adiar essa tarefa, o que acabava por o frustrar e desmotivar. A partir do momento em

que começou a participar no tratamento experimental, o próprio Rui refere que sentiu mais inspiração e capacidade para procurar emprego e começou a fazê-lo de uma forma mais intensa, estruturada e orientada para objetivos concretos.

O caso do João também merece, neste campo, alguma atenção. O João era talvez o sujeito experimental que, de todos, fazia a procura de emprego mais intensa e dedicada. Um exemplo disto era a sua deslocação ao GIP, todos os dias em que o serviço se encontrava aberto para atendimento (várias vezes durante a semana), onde consultava e respondia ao maior número de ofertas de emprego disponíveis e onde se inscrevia em todas as oportunidades que viessem a aparecer de incentivo à empregabilidade. No entanto, estas ações do João pareciam denotar uma falta de foco e consciência das suas competências profissionais, dado que não raras vezes o João informava que respondia a ofertas de emprego, cujas funções solicitadas em nada tinham a ver com o seu perfil pessoal ou profissional.

No entanto, ao longo do período experimental, este padrão foi-se alterando. Em primeiro lugar, o João deixou de aparecer diariamente no GIP e só era atendido quando sentia real necessidade e começou a responder a ofertas mais ajustadas a si, ignorando algumas áreas a que se candidatava anteriormente. Além disso, reconhecendo a sua apetência para o cálculo e raciocínio lógico, inscreveu-se numa formação profissional na área do desenho técnico (AutoCad) no sentido de reavivar alguns conhecimentos em engenharia e geometria. No final do período experimental, estabeleceu o compromisso de médio prazo em terminar a formação e procurar trabalhos nesta área, nomeadamente em indústrias de calçado ou carpintaria, com recurso a apresentações e candidaturas espontâneas. No fundo, embora a intensidade da procura ativa de emprego do João tenha diminuído (entendo “intensidade” como o número de diligências realizadas para procurar emprego), talvez estejamos perante um caso em que a procura de emprego passou a ser mais pensada, estruturada e focada em objetivos concretos, um efeito também inteiramente desejável.

Deste modo, ficamos por validar a hipótese 3, embora tenhamos alguns indícios que permitam a sua validação. Sustentando-nos sobretudo nas variações quantitativas absolutas da variável de intensidade da procura ativa de emprego verificadas nos grupos e nas perceções qualitativas decorrentes da evolução dos sujeitos experimentais, como é

o caso do Rui, ainda nos é possível dar algum crédito à hipótese 3. Além disso, ainda que os resultados dos testes de inferência estatística não tenham produzido conclusões significativas, é importante referir que o número de casos extremamente reduzido que aqui trabalhamos (*N*) coloca elevadas barreiras à significância estatística das causalidades. Deste modo, ainda há indícios que nos permitam defender a hipótese 3, mas mais investigações e testes serão necessários para a validarmos completamente.

5.2.4 – Validação da hipótese 4

A hipótese 4 - *Os destinatários de estratégias de nudging direccionadas para a procura de emprego obtêm emprego mais rapidamente* – foca-se agora nos impactos das estratégias de nudging nos resultados dos destinatários: depois de estimular melhores atitudes e encorajar comportamentos conducentes ao objetivo, é expectável a concretização de resultados mais positivos. Assim, com esta hipótese tentamos avaliar se a abrangência dos sujeitos experimentais pelo tratamento causou diretamente mais situações de obtenção de emprego.

De acordo com os dados apresentados na tabela 17, obtemos evidência favorável à hipótese. No grupo experimental, inicialmente constituído por 8 participantes, 3 deles obtiveram emprego durante o período experimental, ao passo que no grupo de controlo só se verificou 1 situação de obtenção de emprego num conjunto de 9 elementos. Tecnicamente, não é viável a execução de testes de inferência estatística perante os dados absolutos obtidos, dado o reduzido número de casos que não originaria qualquer resultado significativo para análise.

Tabela 17 – Número de sujeitos, de ambos os grupos, que obteve emprego ao longo do período experimental

Número de elementos que obtiveram emprego	
Grupo experimental	Grupo de controlo
3	1

Fonte – Respostas obtidas do questionário

Ainda assim, alguns detalhes sobre o decurso do tratamento experimental podem ajudar a esclarecer as dinâmicas que estiveram na base da obtenção de emprego destes

três sujeitos experimentais. O primeiro elemento a abandonar o tratamento experimental foi o Luís. Depois de um mês do arranque do tratamento experimental, o Luís comunicou ao facilitador que não iria continuar a participar nas ações previstas porque tinha sido selecionado para um programa de formação na área de instalação e reparação de equipamentos de telecomunicações com vista à integração profissional ministrado por uma empresa de renome na área em Portugal. Esta oportunidade foi bem recebida pelo Luís e o facilitador encorajou-o a aproveitá-la, pois daí poderia advir a colocação na entidade. Em comunicação que foi mantida com o Luís via correio eletrónico, ele informou o facilitador que a entidade acabou por não o contratar no final da formação profissional, mas que entretanto obteve emprego como empregado de balcão num estabelecimento que um amigo iria abrir para breve. Em todos os e-mails enviados, o Luís perguntava como estavam os outros elementos do grupo e agradecia o acompanhamento que lhe era feito pelo facilitador, mesmo à distância.

É importante realçar que o Luís pertencia a um agregado beneficiário do Rendimento Social de Inserção (RSI)¹⁷ e que na sessão de esclarecimento sobre o tratamento experimental não manifestou interesse em ser integrado no grupo experimental. Ao longo do tempo, a atitude do Luís foi sendo mais colaborante: falava mais nas reuniões coletivas, dava a sua opinião sobre as intervenções dos outros sujeitos, etc. E embora isto seja apenas uma perceção que não possa evidenciar, creio que terá sido a escuta dos testemunhos dos outros elementos e um acompanhamento mais próximo pelo facilitador que terá inspirado o Luís a procurar com mais afinco e dedicação e a acreditar que ele seria capaz de concretizar os seus objetivos profissionais.

Outra participante que obteve emprego ao longo do período experimental foi a Sandra. A Sandra demonstrava indícios de ser uma pessoa motivada e de estar otimista em relação à sua procura de emprego. Decorridos sensivelmente 2 meses do tratamento experimental, a Sandra veio informar na sessão de grupo que obteve emprego como empregada numa loja de produtos cosméticos. Ela própria referiu que, embora estivesse consciente das suas capacidades e potencialidades enquanto profissional, não obstante

¹⁷ O RSI é prestação social paga pela Segurança Social a indivíduos ou agregados familiares muitas vezes associados a desemprego de muito longa duração ou outros fatores de tendencial ou efetiva exclusão social. Por norma, o trabalho de adaptação ao mercado de trabalho com elementos beneficiários do RSI é mais exigente, pois falamos de um público que, de entre várias razões, não quer ser ajudado, não sabe em que medida pode ser ajudado para além do pagamento da prestação, que tem sentimentos de autoestima e autoeficácia muito baixos, que necessita de uma reconversão profissional de longa duração ou que tem outras áreas para serem trabalhadas antes do emprego (ex: endividamento familiar, precariedade habitacional, situações de risco ou efetiva violência, etc.).

estar à procura do primeiro emprego, reconhecia no grupo um ambiente de entreajuda, onde se podia exprimir quando se sentia mais cansada e frustrada em relação à procura de emprego, estando por isso muito grata pelo apoio que lhe era dado. O grupo reconheceu que também ela lhes transmitia muita força e otimismo e que iam sentir muito a sua falta.

Por fim, em janeiro de 2015, o Bruno, outro sujeito experimental, começou a trabalhar após estar desempregado há aproximadamente 2 anos e meio. Em textos redigidos pelo próprio a pedido do facilitador, o Bruno declarava que já tinha tido uma boa qualidade de vida, à qual teve de abdicar quando problemas familiares prejudicaram a empresa que detinha e que se viu obrigado a encerrar. Afirmava claramente quais os seus pontos fortes enquanto profissional e assumia que estava disposto a aceitar uma faixa salarial inferior àquela que beneficiava no passado, embora sentisse dificuldade em transmitir essa ideia às entidades empregadoras. Nas ações do tratamento experimental, o Bruno assumia uma atitude muito participativa e colaborante e encarou como um desafio positivo todas as atividades que exigiam a saída da sua zona de conforto. Por outro lado, tinha muita necessidade de expressar as suas frustrações e sentimentos mais negativos em relação à procura de emprego, notando-se não só pelas suas longas intervenções nas reuniões de grupo como também pela confissão que fez ao facilitador numa reunião individual que a vinda às reuniões era o único motivo que tinha para sair de casa e falar com outras pessoas. Assim, o Bruno apresentava padrões de comportamento claramente próximos de sentimentos associados a depressão tendência para o isolamento.

Na quarta reunião coletiva, a 17 de dezembro de 2014, um outro elemento – a Teresa – informou que encontrou na lista de ofertas de emprego da semana do IEF, I.P. uma vaga para uma profissão operacional no ramo de negócio do Bruno e incentivou-o a concorrer. Este, por sua vez, respondeu que já tinha visto a oferta mas sentia que não possuía as qualificações necessárias. Mesmo assim, o grupo e o facilitador motivaram o Bruno a responder e a apresentar-se na entidade. Este assim procedeu e, surpreendentemente, a entidade pediu ao Bruno para ficar, anunciando que o iriam contratar em janeiro de 2015. A entidade empregadora concluiu que o Bruno possuía outro tipo de qualificações que valorizava e necessitava, tendo adequado o posto de

trabalho para que ele pudesse exercer funções mais próximas àquelas que exercia na sua antiga empresa.

No fundo, revemos no Bruno os efeitos de todo o tratamento experimental. Por um lado, ao longo dos dois meses da sua participação, o Bruno terá obtido motivação e conhecimento do que era capaz de fazer, redimensionando o tipo de procura de emprego efetuada, o que terá levado a resultados mais positivos. Por outro lado, tal se terá devido também à confiança que lhe foi dada pelo facilitador (*messenger*), à participação ativa e aberta numa rede de contactos que lhe eventualmente lhe providenciou suporte emocional e oportunidades concretas (*norms*) e aos compromissos que foi estabelecendo de procura de emprego (*commitment*) tendo o último gerado uma real obtenção de emprego.

Ainda que os resultados obtidos e os indícios qualitativos apresentados sejam favoráveis à hipótese 4, talvez ela se revista mais de um carácter simbólico do que prático. A mensurabilidade desta hipótese, aparentemente fácil, torna-se demasiado complexa, sobretudo após o término da investigação. Nada nos garante que se verifique obtenção de emprego que se fique a dever às variáveis trabalhadas nesta investigação, nunca sendo possível a publicação dessa informação rica. E mesmo os dados de obtenção de emprego que se registem durante o trabalho de investigação poderão ser tão diversos que não permitirão confirmar ou infirmar a hipótese. Deste modo, a investigação, da forma como está estruturada e como se desenvolveu e considerando os limites temporais e materiais que enfrentou, não é capaz de fazer um teste aprofundado desta hipótese. Mesmo assim, foi importante manter esta hipótese para prosseguir uma lógica de investigação que analisasse os impactos dos incentivos comportamentais numa sequência de melhores atitudes (autoeficácia e motivação) geradoras de melhores comportamentos (intensidade de procura de emprego) potenciadores, por sua vez, de resultados mais desejáveis (obtenção de emprego). Contudo, é uma hipótese que fica ainda por validar, em futuras investigações mais aprofundadas que encorajamos.

6 – Discussão de conclusões

Fazemos agora a sintetização e uma reflexão sobre as conclusões obtidas com esta investigação. Na primeira parte, apresenta-se uma súmula dos resultados e impactos da investigação. Posteriormente, um reconhecimento das limitações deste trabalho, mas com propostas de melhoria para futuras investigações. Por fim, um conjunto de recomendações, sobretudo úteis para as organizações governamentais e de poder político e administrativo, decorrentes da implementação e avaliação desta investigação.

6.1 – Síntese dos resultados e impactos da investigação

Os resultados deste trabalho acabam por responder à questão de investigação inicialmente lançada, mas vêm abrir novas questões a serem respondidas. A aplicação do tratamento experimental ou, por outras palavras, a provisão de incentivos comportamentais (Nudge), levou à adoção de atitudes mais favoráveis à procura ativa de emprego nos indivíduos em situação de desemprego envolvidos. Foi verificada uma melhoria média do sentimento de autoeficácia em relação à procura de emprego no grupo experimental, ou seja, um reforço da crença dos sujeitos experimentais de que são capazes de efetuar uma procura de emprego estável e eficiente. Simultaneamente, verificou-se também melhorias ao nível da motivação para a procura de emprego no mesmo grupo, designadamente uma motivação estimulada pela crença do indivíduo desempregado de que o próprio seria capaz de atingir o seu objetivo de obtenção de emprego e, por essa razão, associada a melhores estados psicológicos. Os testes estatísticos conduzidos revelaram, com algum grau de segurança, que esta desejável mudança no campo das atitudes dos participantes ficou a dever-se ao tratamento experimental, efeitos esperados segundo as hipóteses 1 e 2 deste estudo. Por conseguinte, a aplicação de estratégias de nudging junto de desempregados origina uma mudança favorável nas suas atitudes em relação à procura ativa de emprego.

Porém, não dispomos de tanta segurança para assumir uma relação causal da aplicação de incentivos comportamentais na alteração de comportamentos e resultados dos desempregados na sua procura de emprego. Os testes de inferência estatística conduzidos não permitiram concluir que o tratamento experimental foi responsável pelo aumento médio da intensidade da procura de emprego do grupo experimental, tal como anunciava a hipótese 3. Já a hipótese 4, com a ideia subjacente de que seria no grupo

experimental onde se registariam mais situações de obtenção de emprego, não foi inteiramente validada dada a incapacidade desta investigação para o fazer, considerando os seus limites de recursos e os curtos períodos de análise. Ainda assim, há indícios que permitem defender ambas as hipóteses. Por um lado, as variações absolutas comparadas de ambos os grupos dão suporte às hipóteses em estudo e devem ser efetivamente consideradas, sobretudo perante um número de casos tão pequeno (N) que torna muito difícil a validação da causalidade segundo testes de inferência estatística. No grupo experimental, não só se verificou um aumento médio da intensidade da procura ativa de emprego, como também se verificou um maior número de situações de obtenção de emprego comparativamente ao grupo de controlo. Por outro lado, foram sendo registadas algumas perceções, fruto do acompanhamento próximo feito com os sujeitos experimentais, que ilustram os efeitos positivos do tratamento na promoção de uma maior intensidade da procura ativa de emprego e no apoio à obtenção de emprego de alguns participantes. Deste modo, esta investigação não prova os efeitos positivos do Nudge nos comportamentos e resultados relacionados com a procura de emprego de desempregados, muito embora tenha dado indícios de que eles existem.

Aproveitamos também para enaltecer que as variações aqui registadas correspondem a verdadeiras mudanças dos sujeitos experimentais, embora não tenham aparentemente um peso quantitativo relevante. John et al. (2011:52), na sua investigação experimental sobre o impacto de estratégias de nudging para encorajar a reciclagem e separação de resíduos¹⁸, verificaram uma mudança para um comportamento mais desejável no grupo experimental. Quantitativamente foi obtida uma mudança pouco expressiva (4 a 5 pontos percentuais), mas produziram-se efeitos reais coadunantes com o objetivo da intervenção experimental. Também na nossa investigação as variações mínimas entre os momentos pré e pós experimental (ver por exemplo a variação de 0,54 pontos na análise da hipótese 1 e 0,66 pontos na hipótese 2) representaram uma verdadeira mudança desejável nas atitudes e estados psicológicos dos elementos perante a procura de emprego. Daqui que se conclui que os resultados da aplicação de estratégias de nudging, patentes nesta e noutras investigações, embora raramente substanciais em termos quantitativos, representam verdadeiras alterações importantes ao nível de atitudes e comportamentos.

¹⁸ Entre outras semelhantes, patentes na mesma publicação.

Em suma, o tratamento experimental realmente “encorajou o emprego” nos elementos experimentais. Além disso, estratégias de nudging destinadas ao estímulo da procura de emprego poderão ter efeitos relevantes noutros grupos de desempregados, pelo menos ao nível da promoção de atitudes mais positivas e favoráveis nos elementos abrangidos. Torna-se evidente, porém, que fica por demonstrar claramente o potencial do Nudge para estimular resultados concretos nesta área, nomeadamente, o aumento da intensidade da procura ativa de emprego e a real obtenção de emprego. Não obstante, este trabalho oferece pistas proeminentes de que haja provavelmente uma causalidade direta positiva entre aplicação de estratégias de nudging e esse tipo de resultados na área do emprego. Valerá por isso prosseguir com mais investigações e mais aprofundadas neste campo.

6.2 – Limitações e medidas corretivas

Perante as lacunas em aberto, urge realizar-se mais investigações que trabalhem o conceito Nudge no (des)encorajamento do (des)emprego. Neste trabalho, embora tenham sido produzidos alguns dados conclusivos sobre os efeitos que podemos esperar da aplicação de estratégias de *nudging* de incentivo à procura ativa de emprego, algumas questões ainda estão em aberto e há ideias aqui debatidas que têm de ser reanalisadas e reforçadas, designadamente aquelas que dizem respeito aos impactos nos comportamentos e resultados dos desempregados. Por isso, fica o desafio à comunidade académica para continuar com novas investigações que aperfeiçoem ou refutem as ilações aqui apresentadas, com a observação de algumas propostas de melhoria, fruto das limitações que se reconhecem neste trabalho.

Em primeiro lugar, é sem dúvida necessário constituir e estudar mais grupos experimentais, de modo a obter conclusões mais robustas. As conclusões que aqui são apuradas dizem respeito a um único grupo de desempregados, o que enfraquece a validade externa da investigação e a possibilidade de generalização dos efeitos para a população, muito embora se tenha desenvolvido uma experiência de campo. É por isso necessário replicar esta intervenção experimental, constituindo e dinamizando vários e diferentes grupos, estudando e comparando os seus resultados. Havendo mais grupos em análise haveria também mais segurança em assumir os resultados e impactos

gerados, sobretudo na presença de resultados semelhantes entre os vários grupos experimentais.

Depois, e nesta sequência, seria também importante constituir grupos de base distinta ao grupo aqui analisado. O nosso grupo experimental foi constituído aleatoriamente de um conjunto de desempregados residentes numa freguesia de um concelho gravemente afetado pelo desemprego. Por um lado, e em defesa da nossa investigação, o método de seleção aleatória dos elementos experimentais deve ser mantido por todos os benefícios que conserva para análise científica, mas ao mesmo tempo seria interessante estudar as dinâmicas e resultados em públicos de desempregados específicos, designadamente, em indivíduos provenientes de classes sociais mais baixas, elementos em risco ou em efetiva exclusão social, profissionais de um determinado ramo da economia (ex: operários fabris ou escriturários) ou elementos com maiores qualificações profissionais. Daqui poderão resultar respostas específicas adequadas ao tipo de elementos constituintes que poderiam ser analisadas comparativamente às dinâmicas dos grupos genéricos, como o nosso grupo experimental. E daí concluir em que contextos os incentivos comportamentais produzem maiores e melhores efeitos: em grupos homogêneos com métodos específicos e ajustados aos elementos ou em grupos heterogêneos de onde a partilha entre elementos diferentes origina respostas e soluções mais inovadoras.

Devemos também enaltecer algumas notas em relação ao facilitador dos grupos. É essencial que o facilitador de um destes grupos seja alguém com um discurso otimista e que consiga transmitir uma atitude objetiva e empreendedora para os elementos. Desta forma, concordo com Caplan et al. (1989:768) que referem que o facilitador de um grupo de apoio à procura de emprego deve ser alguém que compreenda a situação e sentimentos dos elementos e que consiga dar uma resposta positiva, não sendo fundamental possuir muitos conhecimentos técnicos e expertise na área da Psicologia ou do emprego. Tal se revelará útil para o estabelecimento de relações de confiança profícuas à complacência dos elementos com as atividades e compromissos propostos.

Mesmo assim, o facilitador deverá ser uma pessoa diferente do autor da investigação. Neste trabalho o autor assumiu também o papel de facilitador do grupo experimental e, inclusivamente, a investigação poderá ter ficado enriquecida pela centragem dos papéis de facilitador e autor na mesma pessoa, a começar pela sensibilidade a detalhes e

pormenores específicos e pelo acompanhamento permanente da evolução dos elementos experimentais, informações muito relevantes que de outra forma estariam inacessíveis. Porém, o risco de contaminação da investigação com preconceitos e juízos de valor do investigador esteve sempre presente, risco esse que se agrava nas Ciências Sociais. Nestas o próprio investigador é uma pessoa, que também faz parte da sociedade e que tem os seus próprios interesses, motivações e ideias pré-concebidas, podendo assim influenciar os resultados da investigação e relações de causalidade. Daí que noutros trabalhos deverá ser recrutado um facilitador externo com anterior experiência na dinamização de grupos e no trabalho com pessoas, conhecedor de técnicas de Educação Não Formal e sem relações prévias com os constituintes do grupo.

Outro aspeto essencial é o estabelecimento de parcerias e contactos para investigações mais aprofundadas. Por um lado, seria importante formular esquemas de incentivos mais aprimorados e alocar recursos mais adequados, constituindo equipas de investigação pluridisciplinares, nomeadamente dos vários ramos das ciências sociais e comportamentais. Por outro lado, seria fundamental criar parcerias com as organizações que acolham indivíduos em situação de desemprego e demonstrar a potencialidade dos incentivos comportamentais. Muito difícil seria implementar esta investigação se não houvesse a colaboração do Gabinete de Inserção Profissional sediado na União de Freguesias de Gulpilhares e Valadares e, por sua vez, patrocinado pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.. Em suma, a própria aplicação de programas de incentivos comportamentais não escapa aos desafios gerais de implementação de políticas públicas e neste ponto concordamos com Stoker (2012:2) que propõe que ainda há algum trabalho a fazer para se conhecerem os fatores que facilitam e/ou dificultam a implementação de incentivos comportamentais, como o Nudge. Talvez uma excelente questão que inspire a investigação.

6.3 – Pistas para a *Governance* e formulação de Políticas Públicas

Apresentados os resultados deste trabalho, termino com algumas recomendações sobre certos pontos e questões que considero serem importantes, que não são mais do que perceções decorrentes da minha aprendizagem com esta intervenção experimental. Em primeiro lugar, uma reflexão sobre as potencialidades do poder local e das organizações locais é vital. O tratamento experimental teve lugar num serviço local de

apoio à procura de emprego inserido numa instituição política de poder local. Só foi possível implementar este projeto reunindo um conjunto de fatores, designadamente, a autonomia de que goza o Gabinete de Inserção Profissional de Valadares (GIP) e a abertura dos dirigentes e técnicos da organização, por um lado, como também, por outro, a confiança institucional dos utentes deste serviço, público abrangido pelo tratamento experimental. Seria mais difícil conceber a implementação deste projeto experimental ao nível de Centro de Emprego, organismo do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P., completamente envolvido em objetivos administrativos apertados, acomodado em hierarquias organizacionais rígidas, com uma abrangência geográfica maior e, por isso, mais distante da maior parte dos muitos utentes que abarca.

Por conseguinte, estamos perante algumas pistas que indicam que a implementação de estratégias de nudging resulte melhor ao nível do poder local. Crédito é dado a Stoker (2012:9-12) quando diz que a implementação de incentivos comportamentais segundo o modelo *top-down* só é eficaz se os sujeitos afetados confiarem no implementador e se houver um verdadeiro alinhamento entre formulador e órgãos implementadores. Por isso, o modelo de implementação *bottom-up* é sempre mais eficiente, mas só resulta se houver uma verdadeira abertura das organizações para acolher os cidadãos nos processos de decisão e mudança (Stoker, 2012:10-1). Não deveriam, por isso, as organizações de poder local exigir mais autonomia e aproveitá-la para executarem projetos mais inovadores e mais próximos das pessoas?

E, nesta sequência, talvez seja importante ouvir as pessoas e pô-las a pensar. Um traço inovador deste tratamento experimental foi o uso de técnicas da Educação Não Formal, sobretudo nas reuniões de grupo. De facto, o facilitador recebeu feedback útil sobre as expectativas, anseios e objetivos dos elementos e sobre o sentido em que esperavam ser ajudados pela organização que acolheu o grupo a partir dos resultados das discussões em grupo, feedback esse que possivelmente terá sido catalisado pelas dinâmicas de Educação Não Formal. Num quadro social em que as expectativas dos cidadãos em relação ao poder político são altas e tendem sempre a aumentar, é importante providenciar espaços nos quais os cidadãos e utentes dos serviços públicos possam expressar o que pretendem e refletir concretamente sobre a forma de obter o que pretendem. E, mais uma vez, não serão as organizações de poder local os lugares, por

excelência, mais acessíveis aos cidadãos e, por consequência, aqueles que deveriam estar mais disponíveis para acolher e estimular estas reflexões?

Por isso, podemos também discutir o papel do implementador, que possivelmente pode assumir diferentes posturas e daí condicionar a formulação, funcionamento e resultados das políticas públicas. Como já foi referido, vários problemas poderiam ser levantados à aplicação deste projeto experimental não havendo a abertura e interesse da parte das organizações institucionais que o acolheram. Por norma e de acordo com os indícios que nos foram apresentados durante o período experimental, a começar por aquilo que os sujeitos experimentais referiam, não é feito um real e efetivo acompanhamento e gestão de carreira dos utentes dos serviços públicos de emprego nacionais e locais ou, pelo menos, este não é sentido pelos destinatários; mesmo no próprio GIP Valadares, local onde o acompanhamento periódico decorrente do tratamento experimental foi também uma novidade. Felizmente, estou em condições de afirmar que o desenvolvimento deste projeto de investigação e a apresentação de algumas conclusões preliminares inspirou outros Gabinetes de Inserção Profissional dos concelhos de Vila Nova de Gaia e do Porto a incorporaram algumas partes substanciais do tratamento na sua rotina de trabalho, nomeadamente a constituição de pequenos grupos de desempregados e a marcação de reuniões periódicas coletivas. Continua, assim, a ser necessário refletir e manter a discussão em aberto sobre o papel dos implementadores de políticas públicas em geral.

E é prioritário para o poder político incentivar os seus cidadãos a adotarem comportamentos mais desejáveis? Acredito que sim. Colocando filosofias paternalistas de parte (não obstante considerar que não devam ser ignoradas), o tratamento experimental originou impactos efetivos nas vidas e situações dos participantes. Recorde-se que 3 participantes obtiveram emprego ao longo do período experimental e os restantes 5 em muito melhoraram as suas atitudes sobre a procura de emprego, atitudes essas mais favoráveis não só à obtenção de emprego, como também a estados psicológicos mais serenos e saudáveis. No fundo, um serviço local de emprego criou uma verdadeira capacitação de 8 elementos para a procura de emprego, nunca saindo fora do seu regime institucional de competências e funções, nem exigindo um investimento de maior na execução da intervenção. Por isso, se as organizações governamentais em geral detiverem autonomia e competências para estimular

comportamentos mais saudáveis e desejáveis nos cidadãos e se estes compreenderem a necessidade da mudança para esse tipo de comportamentos, então não é muito possível que estabeleçamos uma relação de confiança institucional mais forte e atinjamos objetivos sociais mais ambiciosos? (Des)Encorajar o (des)emprego é só um deles.

7. Bibliografia

Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. **50(2)**: 248 – 287

Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. Em: F. Pajares e T. Urdan (eds), *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*. Greenwich, CT: Information Age Publishing, pp. 307 – 337

Barakso, M., Sabet, D. e Schaffner, B., (2011). *Understanding Political Science Methods – The challenge of inference*. 1ª edição. Routledge. Nova Iorque

Behavioural Insights Team (2013). *Test, Learn, Adapt: Developing Public Policy with Randomised Controlled Trials*. Acedido a 11 de julho de 2014 no website da Behavioural Insights Team: <http://www.behaviouralinsights.co.uk>

Behavioural Insights Team (2014). *EAST - Four Simple Ways to Apply Behavioural Insights*. Acedido a 11 de julho de 2014 no website da Behavioural Insights Team: <http://www.behaviouralinsights.co.uk>

Boffey, D. (2012, 29 de dezembro). Writing exercises help jobseekers find work, claims government's nudge unit. *The Observer* (edição online). Acedido a 11 de julho de 2014 no website do *The Guardian*: <http://www.theguardian.com/politics/2012/dec/30/jobseekers-dole-nudge-unit-psychology>

Cabinet Office (2010). *MINDSPACE – Influencing behavior through public policy*. Acedido a 11 de julho de 2014 no website da Behavioural Insights Team: <http://www.behaviouralinsights.co.uk>

Cabinet Office (2012). *Applying behavioural insights to reduce fraud, error and debt*. Acedido a 11 de janeiro de 2015 no website da Behavioural Insights Team: <http://www.behaviouralinsights.co.uk/publications/fraud-error-and-debt-behavioural-insights-team-paper>

Caplan, R., Vinokur, A., Price, R. e van Ryn, M. (1989). Job seeking, reemployment, and mental health: A randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of Applied Psychology*. **74(5)**: 759 – 769

Comissão Europeia (2013). *Standard Eurobarometer 82: November 2014 – Public opinion in the European Union*. Acedido a 18 de maio de 2015 no website do Eurobarómetro: http://ec.europa.eu/public_opinion/index_en.htm

Dolan, P., Hallsworth, M., Halpern, D., King, D., Metcalfe, R. e Vlaev, I. (2012). Influencing behavior: The MINDSPACE way. *Journal of Economic Psychology*. **33(1)**: 246 – 277

Druckman, J., Green, D., Kuklinski, J. e Lupia, A. (2006). The growth and development of experimental research in Political Science. *American Political Science Review*. **100(4)**: 627 – 635

Frederick, S., Loewenstein, G. e O'Donoghue, T. (2002). Time Discounting and Time Preference: A Critical Review. *Journal of Economic Literature*. **40(2)**: 351 – 401

Goodwin, T. (2012). Why we should reject “Nudge”. *Politics*. **32(2)**: 85 – 92

Hausman, D. e Welch, B. (2010). Debate: To Nudge or Not to Nudge. *The Journal of Political Philosophy*. **18(1)**: 123 – 136

House of Lords (2011, julho). Behaviour Change. *2nd Report of Session 2010-12 of the Science and Technology Committee*. Londres: House of Lords.

Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (2015). *Desemprego Registado por Concelho — Estatísticas Mensais — março/2015*. Acedido a 18 de maio de 2015 no website do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P.:

<https://www.iefp.pt/en/estatisticas>

Jesuíno, J. (1989). O método experimental nas ciências sociais. Em: A. Silva e J. Pinto (eds), *Metodologia das Ciências Sociais*. Porto: Edições Afrontamento, pp. 215 – 249

John, P. et al., (2011). *Nudge, Nudge, Think, Think: Experimenting with Ways to Change Civic Behaviour*. 1ª edição. Bloomsbury Academic. Londres

John, P. (2013). *Experimentation, Behaviour Change and Public Policy*. The Political Quarterly. **84(2)**: 238 – 246

Kanfer, R., Wanberg, C. e Kantrowitz, T. (2001). Job Search and Employment: A Personality-Motivational Analysis and Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*. **86(5)**: 837 – 855

Kahneman, D. (2003). Maps of Bounded Rationality: Psychology for Behavioral Economics. *The American Economic Review*. **93(5)**: 1449 – 1475

Kuchler, H. (2013, 20 de março). Jobcentres try ‘nudging’ the workless. *Financial Times* (edição online). Acedido a 11 de julho de 2014 no website do *Financial Times*:
<http://www.ft.com/cms/s/0/4a5dbfee-8806-11e2-8e3c-00144feabdc0.html#axzz379FCZjIZ>

Lunn, P. (2012). Behavioural Economics and Policymaking: Learning from the Early Adopters. *The Economic and Social Review*. **43(3)**: 423 – 449

McDermott, R. (2002). Experimental methods in Political Science. *Annual Review of Political Science*. **5(1)**: 31 – 61

Mills, C. (2013). Why Nudges Matter: a reply to Goodwin. *Politics*. **33(2)**: 28 – 36

Pepe, S., Farnese, M., Avalone, F. e Vecchione, M. (2010). Work self-efficacy scale and search for work self-efficacy scale: A validation study in spanish and italian cultural contexts. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* **26(3)**: 201 – 210

Pykett, J et al. (2011). Interventions in the political geography of ‘libertarian paternalism’. *Political Geography*. **30(6)**: 301 – 310

Portaria nº 127/2009 de 30 de janeiro. Diário da República nº 21/2009 - I Série. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Lisboa.

Portaria nº 297/2010 de 1 de junho. Diário da República nº 106/2010 - I Série. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Lisboa.

Sterret, E. (1998). Use of a Job Club to Increase Self-Efficacy: A Case Study of Return to Work. *Journal of Employment Counseling*. **35(2)**: 69 – 78

Stoker, G. e Moseley, A (2010). *Motivation, Behaviour and Microfoundations of Public Service*. Acedido a 08 de novembro de 2012, no website da 2020 Public Services Trust at the RSA:

<http://www.2020publicservicetrust.org/publications/item.asp?d=3040>

Stoker, G. (2012). *The Politics of Nudge: dilemmas in implementing policies for sustainable consumption*. Acedido a 26 de março de 2013 no website da: The Australia and New Zealand School of Government: <http://www.anzsog.edu.au/events/events-calendar/2012/09/16/ssc-new-zealand-partnership-program-event/363/professor-gerry-stoker-nudge-nudge-think-think-experiments-in-the-small-statebig-society-wellington#!prettyPhoto>

Thaler, R e Sunstein, C. (2003). Libertarian Paternalism. *Behavioral Economics, Public Policy, and Paternalism*. **93(2)**: 175 – 179

Thaler, R. e Sunstein, C. (2009). *Nudge – Como melhorar as decisões sobre saúde, dinheiro e felicidade*. 1ª edição. Academia do Livro. Alfragide

Tversky, A. e Kahneman, D. (1981). The Framing of Decisions and the Psychology of Choice. *Science*, New Series. **211(4481)**: 453 – 458

Tversky, A. e Kahneman, D. (1986). Rational Choice and the Framing of Decisions. *The Journal of Business*. **59(4)**: S251 – S278

Vallgård, S. (2012). Nudge – A new and better way to improve health?. *Health Policy*. **104(2)**: 200 – 203

van Ryn, M. e Vinokur, A. (1992). How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior. *American Journal of Community Psychology*. **20(5)**: 577 – 597

Vollmeyer, R. e Rheinberg, F. (2006). Motivational effects on self-regulated learning with different tasks. *Educational Psychology Review*. **18(3)**: 239 – 253

Wanberg, C., Glomb, T., Song, Z. e Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Social Psychology*. **90(3)**: 411 – 430

Wanberg, C., Zhu, J. e van Hooft, E. (2010). The job search grind: perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort. *Academy of Management Journal*. **53(4)**: 788 – 807

ANEXOS

Anexo 1 – Questionário aplicado

Adiante é apresentado o questionário aplicado nesta investigação. O modelo apresentado foi fornecido aos participantes de ambos os grupos, em papel, para preenchimento no momento em que foi distribuído. Os participantes preencheram o mesmo questionário duas vezes, uma no momento pré-experimental e outra vez no momento pós-experimental o que permitiu clarificar as mudanças e evoluções ocorridas no período experimental e, segundo a metodologia usada na investigação, liga-las diretamente ao tratamento experimental.

Data de nascimento: ____ / ____ / ____ Sexo: M ☐ F ☐

Habilitações literárias: _____ Estado civil: _____

Com quem vive? _____ N.º filhos/dependentes: _____

Data em que entrou na situação de desemprego: _____

Está à procura de: Novo emprego ☐ Primeiro emprego ☐

Última profissão: _____

Tempo que exerceu essa profissão: _____

Profissão que exerceu mais tempo na sua vida: _____

Tempo que exerceu essa profissão: _____

1. Em que medida se aplicam a si estas afirmações? Use a seguinte escala de 6 pontos, assinalando com um círculo o algarismo correspondente à sua resposta.

1	2	3	4	5	6
Discordo completamente					Concordo plenamente

1. Acho que estou à altura da dificuldade que é procurar emprego.	1	2	3	4	5	6
2. Provavelmente não vou conseguir encontrar emprego.	1	2	3	4	5	6
3. Sinto-me sob pressão para encontrar um emprego rapidamente.	1	2	3	4	5	6
4. Procurar emprego é um verdadeiro desafio para mim.	1	2	3	4	5	6
5. Estou ansioso para conhecer os resultados da minha procura de emprego.	1	2	3	4	5	6
6. Tenho medo de fazer má figura no decorrer da minha procura de emprego.	1	2	3	4	5	6
7. Estou determinado(a) a fazer o que puder para encontrar emprego.	1	2	3	4	5	6
8. Seria muito embaraçoso eu não conseguir encontrar emprego.	1	2	3	4	5	6
9. Penso que qualquer pessoa consegue encontrar emprego sem problemas.	1	2	3	4	5	6
10. Penso que não vou conseguir encontrar emprego.	1	2	3	4	5	6
11. Se conseguir encontrar emprego, sentir-me-ei orgulhoso(a) de mim mesmo(a).	1	2	3	4	5	6
12. Sinto-me preocupado(a) só de pensar em procurar emprego.	1	2	3	4	5	6
13. Sinto-me apavorado(a) pelas exigências e dificuldades de procurar emprego.	1	2	3	4	5	6

2. Nas últimas duas semanas, quantas horas dedicou à sua procura ativa de emprego?

R: _____.

3. Qual o seu grau de confiança em conseguir executar as seguintes ações? Use a seguinte escala de 6 pontos, assinalando com um círculo o algarismo correspondente à sua resposta.

1	2	3	4	5	6
Não consigo de todo					Consigo sem problemas

1. Encontrar ofertas de emprego ajustadas a mim	1 2 3 4 5 6
2. Responder a ofertas de emprego ajustadas a mim.	1 2 3 4 5 6
3. Fazer uma lista das competências que possuo para procurar emprego.	1 2 3 4 5 6
4. Redigir adequadamente o meu curriculum vitae (CV).	1 2 3 4 5 6
5. Usar a minha rede de contactos para me informar sobre ofertas de emprego promissoras.	1 2 3 4 5 6
6. Identificar empregadores que sejam receptivos a candidaturas espontâneas de pessoas como eu.	1 2 3 4 5 6
7. Convencer empregadores de que sou um bom candidato para emprego.	1 2 3 4 5 6
8. Conseguir a marcação de entrevistas de emprego.	1 2 3 4 5 6
9. Demonstrar o meu potencial e dar boa impressão numa entrevista de emprego.	1 2 3 4 5 6

4. Indique o número de vezes que executou as ações descritas nas **últimas 2 semanas**.

1. Contactei uma agência de emprego pública ou privada para obter informação sobre empregos.	
2. Consultei o jornal, internet ou outras publicações para procurar emprego	
3. Falei com amigos, familiares ou conhecidos para obter informações sobre empregos	
4. Fiz uma candidatura espontânea e anexe o curriculum vitae	
5. Respondi a uma oferta de emprego	
6. Fui a uma entrevista de emprego	

Anexo 2 - Projeto de intervenção coletiva – planos de sessão

Nesta página e nas seguintes pode ser consultado o projeto de intervenção coletiva inserido no tratamento experimental. Este documento serviu de base para explicar às entidades parceiras os objetivos e atividades inseridas no tratamento experimental, bem como para estruturar o funcionamento das sessões coletivas.

DESIGNAÇÃO: *Sessões coletivas para a procura de emprego*

Destinatários: Indivíduos em situação de desemprego, à procura do primeiro ou de novo emprego, inscritos no serviço público de emprego (IEFP, I.P.)

Tempo total previsto do projeto: 15 horas espaçadas em 4 meses

OBJETIVOS GERAIS

- Estimular a procura ativa de emprego dos participantes, desempregados à procura de emprego;
- Acompanhar os esforços de procura de emprego dos elementos;
- Encorajar a partilha de experiências e conhecimentos sobre procura de emprego entre pares;
- Dotar os participantes de conhecimento prático sobre as diversas técnicas de procura de emprego;
- Dar a entender a procura de emprego, não como um “problema”, mas antes como um “desafio”.

ENQUADRAMENTO

Este projeto prevê a dinamização de sessões coletivas com um conjunto de candidatos a emprego. Estas sessões, para além de darem a conhecer as várias técnicas de procura de emprego, serão um espaço de partilha e entajada dos participantes na sua procura ativa de emprego.

As sessões funcionarão do seguinte modo:

- Contarão com aproximadamente 8 participantes;
- Terão lugar em sala fechada, no edifício da Freguesia de Valadares (concelho V.N. Gaia), em hora e dia da semana fixos, de duas em duas semanas, com a duração de 90 minutos;
- Em todas as sessões, os elementos apresentam os esforços que fizeram para procurar emprego nas duas últimas semanas e o seu desempenho é discutido pelo grupo (*o facto de o candidato saber que na data marcada da sessão terá de apresentar ao grupo o que fez para procurar emprego é já de si um incentivo para fazer uma procura mais intensa*);
- Cada participante regista também em cada sessão uma avaliação que faz da sua própria prestação na procura ativa de emprego, até que na última sessão será debatida a sua evolução ao longo do projeto;
- Cada sessão contará também com uma pequena formação em técnicas de procura de emprego (*exemplos de temas: redigir um CV, fazer uma candidatura espontânea por e-mail ou conhecer que comportamento adotar numa entrevista de emprego*);
- A par com as sessões coletivas, funcionarão reuniões periódicas individuais entre o facilitador e cada um dos candidatos, o que permitirá abordar questões mais sensíveis ou aprofundar algum tema que o facilitador veja ser necessário trabalhar individualmente.

Sessão 1 – Apresentação do projeto

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

No final da sessão, cada participante deverá:

- Compreender que as sessões irão acompanhar a sua procura ativa de emprego durante 4 meses;
- Conhecer os temas que estarão subjacentes a cada sessão;
- Entender a importância de comparecer às várias sessões;
- Conhecer os restantes participantes, sobretudo os seus nomes, últimas profissões ou áreas de atividade e os esforços que têm vindo a desenvolver para procurar emprego.

CONTEÚDOS

- Apresentação do facilitador
- Apresentação coletiva dos participantes
- Apresentação individual dos participantes
- Apresentação dos temas das sessões
- Estabelecimento das regras de funcionamento coletivo das sessões
- Autoavaliação da procura ativa de emprego

METODOLOGIA

- Método expositivo
- Método ativo

Estratégias adotadas:

Formato presencial, em que o facilitador se apresenta e expõe, mais adiante, os temas das sessões e a forma de autoavaliação dos elementos sobre a sua procura ativa de emprego;

Recurso a icebreaker inicial para despertar a atenção e descontrair os participantes;

Recurso a dinâmicas de grupo que levem a que os participantes se conheçam, com posterior apresentação expositiva de cada participante de 5 a 10 minutos;

Disposição da sala em círculo para permitir a interação de todos os participantes.

MATERIAL E EQUIPAMENTO A UTILIZAR

- Bola (ex: bola de andebol)
- Uma cadeira por pessoa
- Flipchart e marcador forte
- Papel de cenário já decorado
- Canetas de feltro de várias cores

AVALIAÇÃO

Avaliação Diagnóstica: Enquanto o participante faz a sua apresentação individual, o facilitador regista toda a informação, no sentido de adaptar as sessões e temas às experiências e expectativas dos elementos.

Autoavaliação: Os participantes autoavaliam o esforço que dedicam à procura de emprego em cada uma das sessões. Nesta primeira sessão, o facilitador apresenta a forma de registo da avaliação e os participantes fazem a sua primeira autoavaliação referente aos últimos dias.

TEMPO ESTIMADO DA SESSÃO

90 minutos

Sessão 2 – Eu e as minhas competências profissionais

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

No final da sessão, cada participante deverá:

- Ter informado o grupo, de forma clara e concisa, o que fez para procurar emprego desde a última sessão;
- Identificar os traços da personalidade que mais favorecem e mais desfavorecem a sua procura de emprego;
- Distinguir entre competências técnicas (*hard-skills*) e competências pessoais e sociais (*soft-skills*);
- Listar sinteticamente o conjunto das suas competências pessoais e sociais (*soft-skills*).

CONTEÚDOS

- Introdução (dinâmica de grupo)
- Debate e partilha dos esforços executados na procura de emprego
- Autoavaliação da procura ativa de emprego
- A personalidade e a procura ativa de emprego
- Competências técnicas e competências pessoais e sociais

METODOLOGIA

- Método expositivo combinado com método interrogativo
- Método ativo

Estratégias adotadas:

Formato presencial, com a sessão dividida em duas partes:

Primeira parte – Avanços na procura ativa de emprego – Todos os elementos apresentam ao grupo o que fizeram nas últimas duas semanas para encontrar emprego e partilham dicas de como podem ser mais eficazes; depois do debate, há lugar para que cada um faça a autoavaliação da sua procura ativa de emprego desde a última sessão.

Segunda parte – Personalidade e competências profissionais - Facilitador expõe a necessidade do autoconhecimento para se fazer uma procura de emprego mais eficiente, intercalando a exposição com atividades e perguntas aos participantes.

Disposição da sala em círculo para permitir o debate e discussão do tema, bem como para facilitar o diálogo e a partilha.

MATERIAL E EQUIPAMENTO A UTILIZAR

- Flipchart e marcador forte
- Canetas de feltro de várias cores
- Documentação de suporte às atividades para os elementos
- Bola
- Quadro da autoavaliação (papel de cenário já decorado e utilizado na última sessão)

AVALIAÇÃO

Autoavaliação: Os participantes autoavaliam a forma como executaram a procura ativa de emprego desde a última sessão, no mesmo suporte onde registaram a sua autoavaliação na sessão anterior, permitindo observar de dia para dia a sua evolução.

Avaliação dos conteúdos: O facilitador regista a observação que faz das intervenções e desempenho dos vários elementos nas atividades propostas sobre autoconhecimento pessoal e das competências profissionais.

TEMPO ESTIMADO DA SESSÃO

120 minutos

Sessão 3 – Rede de contactos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

No final da sessão, cada participante deverá:

- Ter informado o grupo, de forma clara e concisa, o que fez para procurar emprego desde a última sessão;
- Reconhecer a existência de pessoas que compõem a sua rede de contactos;
- Identificar os vários estratos da rede de contactos;
- Ter posicionado, pelo menos, 5 pessoas que conheça em cada um dos estratos da rede de contactos;
- Identificar elementos-chave da rede de contactos que poderão facilitar a procura ativa de emprego.

CONTEÚDOS

- Introdução (dinâmica de grupo)
- Debate e partilha dos esforços executados na procura de emprego
- Autoavaliação da procura ativa de emprego
- O que é a rede de contactos? Como se estratifica a rede de contactos?
- Como utilizar a rede de contactos para facilitar a procura ativa de emprego?

METODOLOGIA

- Método expositivo combinado com método interrogativo
- Método ativo

Estratégias adotadas:

Formato presencial, com a sessão dividida em duas partes:

Primeira parte – Avanços na procura ativa de emprego – Todos os elementos apresentam ao grupo o que fizeram nas últimas duas semanas para encontrar emprego e mutuamente dão dicas para serem mais eficazes; depois do debate, há lugar para que cada um faça a autoavaliação da sua procura ativa de emprego desde a última sessão.

Segunda parte – Rede de contactos - Facilitador expõe o conceito de rede de contactos e explica como esta pode ser favorável a uma procura ativa de emprego mais eficiente, intercalando a exposição com atividades e perguntas aos participantes.

Disposição da sala em círculo para permitir o debate e discussão do tema, bem como para facilitar o diálogo e a partilha.

MATERIAL E EQUIPAMENTO A UTILIZAR

- Flipchart e marcador forte
- Bola (ex: bola de andebol)
- Quadro da autoavaliação (papel de cenário já decorado e utilizado na última sessão)
- Canetas de feltro de várias cores
- Fichas de suporte às atividades (1 p/ participante)

AVALIAÇÃO

Autoavaliação: Os participantes autoavaliam a forma como executaram a procura ativa de emprego desde a última sessão, nos mesmos moldes das sessões anteriores.

Avaliação dos conteúdos: O facilitador regista a observação que faz das intervenções e desempenho dos vários elementos nas atividades propostas sobre rede de contactos para a procura de emprego.

TEMPO ESTIMADO DA SESSÃO

120 minutos

Sessão 4 – O Currículo

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

No final da sessão, cada participante deverá:

- Ter informado o grupo, de forma clara e concisa, o que fez para procurar emprego desde a última sessão;
- Compreender a importância do CV para a procura ativa de emprego;
- Saber aplicar as regras e técnicas de apresentação e organização de um curriculum vitae (CV);
- Identificar formas de acrescentar valor ao CV mediante a entidade empregadora a que se destina.

CONTEÚDOS

- Introdução (dinâmica de grupo)
- Debate e partilha dos esforços executados na procura de emprego
- Autoavaliação da procura ativa de emprego
- O que é o curriculum vitae (CV) e para que se destina?
- Regras e técnicas de apresentação e organização do CV
- Como adaptar o CV a cada entidade empregadora?

METODOLOGIA

- Método expositivo combinado com método interrogativo
- Método ativo

Estratégias adotadas:

Formato presencial, com a sessão dividida em duas partes:

Primeira parte – Avanços na procura ativa de emprego – Todos os elementos apresentam ao grupo o que fizeram nas últimas duas semanas para encontrar emprego e partilham dicas de como podem ser mais eficazes; depois do debate, há lugar para que cada um faça a autoavaliação da sua procura ativa de emprego desde a última sessão.

Segunda parte – O Currículo - Facilitador apresenta o conceito curriculum vitae, explicando as formas de apresentação e organização. Intercala a exposição com atividades práticas e perguntas aos participantes, desafiadoras do espírito crítico.

Disposição da sala em círculo para permitir o debate e discussão do tema, bem como para facilitar o diálogo e a partilha.

MATERIAL E EQUIPAMENTO A UTILIZAR

- Flipchart e marcador forte
- Bola (ex: bola de andebol)
- Quadro da autoavaliação (papel de cenário já decorado e utilizado na última sessão)
- Canetas de feltro de várias cores
- Fichas de suporte às atividades (1 p/ participante)

AValiação

Autoavaliação: Os participantes autoavaliam a forma como executaram a procura ativa de emprego desde a última sessão, nos mesmos moldes das sessões anteriores.

Avaliação dos conteúdos: O facilitador regista a observação que faz das intervenções e desempenho dos vários elementos nas atividades propostas sobre o curriculum vitae.

TEMPO ESTIMADO DA SESSÃO

120 minutos

Sessão 5 – Ofertas de Emprego

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

No final da sessão, cada participante deverá:

- Ter informado o grupo, de forma clara e concisa, o que fez para procurar emprego desde a última sessão;
- Conhecer as principais fontes de ofertas de emprego nacionais;
- Identificar e analisar criticamente ofertas de emprego disponíveis;
- Saber responder por escrito a ofertas de emprego;

CONTEÚDOS

- Introdução (dinâmica de grupo)
- Debate e partilha dos esforços executados na procura de emprego
- Autoavaliação da procura ativa de emprego
- Critérios de avaliação de ofertas de emprego: a quais devo e não devo responder? Onde procuro?
- Regras subjacentes à resposta de ofertas de emprego por escrito

METODOLOGIA

- Método expositivo combinado com método interrogativo
- Método ativo

Estratégias adotadas:

Formato presencial, com a sessão dividida em duas partes:

Primeira parte – Avanços na procura ativa de emprego – Todos os elementos apresentam ao grupo o que fizeram nas últimas duas semanas para encontrar emprego e partilham dicas de como podem ser mais eficazes; depois do debate, há lugar para que cada um faça a autoavaliação da sua procura ativa de emprego desde a última sessão.

Segunda parte – Ofertas de Emprego - Facilitador apresenta os critérios que avaliam a qualidade das ofertas de emprego e das respostas escritas a ofertas de emprego. Intercala a exposição com atividades práticas e perguntas aos participantes, desafiadoras do espírito crítico.

Disposição da sala em círculo para permitir o debate e discussão do tema, bem como para facilitar o diálogo e a partilha.

MATERIAL E EQUIPAMENTO A UTILIZAR

- Flipchart e marcador forte
- Bola (ex: bola de andebol)
- Quadro da autoavaliação (papel de cenário já decorado e utilizado na última sessão)
- Canetas de feltro de várias cores
- Fichas de suporte às atividades (1 p/ elemento)
- Folhas A4 (1 p/ elemento)

AValiação

Autoavaliação: Os participantes autoavaliam a forma como executaram a procura ativa de emprego desde a última sessão, nos mesmos moldes das sessões anteriores.

Avaliação dos conteúdos: O facilitador regista a observação que faz das intervenções e desempenho dos vários elementos nas atividades propostas sobre ofertas de emprego.

TEMPO ESTIMADO DA SESSÃO

120 minutos

Sessão 6 – Candidaturas espontâneas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

No final da sessão, cada participante deverá:

- Ter informado o grupo, de forma clara e concisa, o que fez para procurar emprego desde a última sessão;
- Distinguir as diferentes formas de efetuar uma candidatura a emprego espontânea;
- Conhecer técnicas para tornar um e-mail (ou carta) de candidatura espontânea mais atrativo;
- Conhecer técnicas de otimização de candidaturas espontâneas presenciais;

CONTEÚDOS

- Introdução (dinâmica de grupo)
- Debate e partilha dos esforços executados na procura de emprego
- Autoavaliação da procura ativa de emprego
- Candidatura espontânea: O que é? Como se faz? Quando se deve fazer?
- Regras subjacentes às candidaturas espontâneas escritas e candidaturas espontâneas presenciais

METODOLOGIA

- Método expositivo combinado com método interrogativo
- Método ativo

Estratégias adotadas:

Formato presencial, com a sessão dividida em duas partes:

Primeira parte – Avanços na procura ativa de emprego – Todos os elementos apresentam ao grupo o que fizeram nas últimas duas semanas para encontrar emprego e mutuamente dão dicas para serem mais eficazes; depois do debate, há lugar para que cada um faça a autoavaliação da sua procura ativa de emprego desde a última sessão.

Segunda parte – Candidaturas espontâneas - Facilitador expõe o conceito e diversas formas de efetuar uma candidatura espontânea, bem como as regras subjacentes à candidatura escrita e à candidatura presencial. Intercala a exposição com atividades práticas e perguntas aos participantes, desafiadoras do espírito crítico. Disposição da sala em círculo para permitir o debate e discussão do tema, bem como para facilitar o diálogo e a partilha.

MATERIAL E EQUIPAMENTO A UTILIZAR

- Flipchart e marcador forte
- Bola (ex: bola de andebol)
- Quadro da autoavaliação (papel de cenário já decorado e utilizado na última sessão)
- Canetas de feltro de várias cores
- Fichas de suporte às atividades (1 p/ elemento)

AVALIAÇÃO

Autoavaliação: Os participantes autoavaliam a forma como executaram a procura ativa de emprego desde a última sessão, nos mesmos moldes das sessões anteriores.

Avaliação dos conteúdos: O facilitador regista a observação que faz das intervenções e desempenho dos vários elementos nas atividades propostas sobre candidaturas espontâneas.

TEMPO ESTIMADO DA SESSÃO

120 minutos

Sessão 7 – Entrevistas de emprego

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

No final da sessão, cada participante deverá:

- Ter informado o grupo, de forma clara e concisa, o que fez para procurar emprego desde a última sessão;
- Reconhecer a importância da entrevista de emprego como momento-chave para a obtenção de emprego;
- Identificar os comportamentos a adotar antes e durante a entrevista de emprego;
- Estar sensibilizado para eventuais questões a serem colocadas pelo entrevistador;

CONTEÚDOS

- Introdução (dinâmica de grupo)
- Debate e partilha dos esforços executados na procura de emprego
- Autoavaliação da procura ativa de emprego
- Por que razão existem entrevistas de emprego?
- O que fazer antes e durante da entrevista?
- O que me podem vir a perguntar numa entrevista de emprego?

METODOLOGIA

- Método expositivo combinado com método interrogativo
- Método ativo

Estratégias adotadas:

Formato presencial, com a sessão dividida em duas partes:

Primeira parte – Avanços na procura ativa de emprego – Todos os elementos apresentam ao grupo o que fizeram nas últimas duas semanas para encontrar emprego e mutuamente dão dicas para serem mais eficazes; depois do debate, há lugar para que cada um faça a autoavaliação da sua procura ativa de emprego desde a última sessão.

Segunda parte – Entrevistas de emprego - Facilitador apresenta o conceito de entrevista de emprego e expõe aspetos a ter em conta antes e durante uma entrevista de emprego. Haverá a simulação de entrevistas de emprego rápidas, nas quais os participantes serão confrontados com perguntas desconfortáveis, havendo uma posterior análise do exercício em grupo.

Disposição da sala em círculo para permitir o debate e discussão do tema, bem como para facilitar o diálogo e a partilha.

MATERIAL E EQUIPAMENTO A UTILIZAR

- Flipchart e marcador forte
- Quadro branco com marcador forte
- Quadro da autoavaliação (papel de cenário já decorado e utilizado na última sessão)
- Canetas de feltro de várias cores
- Documentação de suporte às atividades para os elementos

AVALIAÇÃO

Autoavaliação: Os participantes autoavaliam a forma como executaram a procura ativa de emprego desde a última sessão, nos mesmos moldes das sessões anteriores.

Avaliação dos conteúdos: O facilitador regista a observação que faz das intervenções e desempenho dos vários elementos nas atividades propostas sobre entrevistas de emprego.

TEMPO ESTIMADO DA SESSÃO

120 minutos

Sessão 8 – Finalização da Intervenção

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

No final da sessão, cada participante deverá:

- Ter informado o grupo, de forma clara e concisa, o que fez para procurar emprego desde a última sessão;
- Reconhecer a evolução que teve a sua procura ativa de emprego, ao nível da organização, intensidade e resiliência;
- Saber planificar sem dificuldade o seu projeto profissional.

CONTEÚDOS

- Introdução (dinâmica de grupo)
- Debate e partilha dos esforços executados na procura de emprego
- Último registo de autoavaliação da procura ativa de emprego
- Debate sobre a evolução no desempenho da procura de emprego de cada elemento do grupo
- Planificação dos próximos passos na procura de emprego

METODOLOGIA

- Método ativo

Estratégias adotadas:

Formato presencial com a sala disposta em círculo

Na primeira parte, todos os elementos apresentam ao grupo o que fizeram nas últimas duas semanas para encontrar emprego e partilham dicas de como podem ser mais eficazes; depois do debate, há lugar para que cada um faça a autoavaliação da sua procura ativa de emprego desde a última sessão.

Posteriormente, o grupo guiado pelo facilitador irá discutir e analisar a evolução de cada elemento durante o período da intervenção, com base nos registos de autoavaliação efetuados em cada sessão. Fazendo uma retrospectiva, os elementos serão consciencializados do percurso que têm vindo a fazer e serão encorajados a continuarem a sua procura ativa de emprego, agora mais seguros e determinados.

MATERIAL E EQUIPAMENTO A UTILIZAR

- Flipchart e marcador forte
- Quadro da autoavaliação (papel de cenário já decorado e utilizado na última sessão)

AVALIAÇÃO

Autoavaliação: Os participantes autoavaliam a forma como executaram a procura ativa de emprego desde a última sessão, nos mesmos moldes das sessões anteriores.

Avaliação da evolução: Em grupo são discutidos os vários registos de autoavaliação da procura ativa de emprego de todos os participantes. Deste debate sairá uma apreciação daquilo que foi a evolução da forma de procurar emprego de cada um, que de certo modo pode ser visto como uma avaliação dos impactos desta intervenção.

TEMPO ESTIMADO DA SESSÃO

90 minutos

Anexo 3 - Quadro da autoavaliação

A imagem constante na página seguinte é uma cópia do quadro de autoavaliação presente em todas as sessões coletivas realizadas no âmbito do tratamento experimental. Este tipo de autoavaliação é inspirado nas técnicas da Educação Não Formal, segundo as quais os participantes são encorajados a representarem simbolicamente, espaçadas em curtos espaços de tempo, a sua satisfação, sentimento de evolução e cumprimento de expectativas ao longo da ação. Do mesmo modo, em todas as reuniões os participantes “colocavam-se” na montanha em relação ao cume. O cume representaria simbolicamente o alcance do objetivo do indivíduo (obtenção de emprego) e a posição do participante representaria a distância que ele sentia em relação ao objetivo, podendo passar por estados de espírito melhores (sol, vontade de voar, etc.) ou piores (chuva, trovoadas, buraco fundo, etc.) ao longo das semanas.

Cada participante era representado por uma cor e cada sessão é indicada pelo algarismo circundado pelo participante. Abaixo, uma relação das cores atribuídas a cada participante e o número atribuído a cada sessão.

Participante	Cor atribuída	NºSessão	Tema da Sessão
João	Cinzentos	1	Apresentação do projeto
Bruno	Azul escuro	2	Eu e as minhas competências profissionais
Sandra	Verde	3	Rede de contactos
Luís	Azul claro	4	O Curriculum Vitae
Rui	Castanho	5	Ofertas de emprego
Paulo	Laranja	6	Candidaturas espontâneas
Teresa	Rosa	7	Entrevistas de emprego
Carla	Amarelo	8	Balanço final

Por exemplo, sentindo-se o Rui mais seguro e mais motivado na procura de emprego na sessão subordinada ao tema da rede de contactos, ele escreveu o número 3, a castanho, um pouco mais acima na montanha, comparativamente aos números 1 e 2 escritos anteriormente nas outras sessões, representando assim uma evolução positiva sentida pelo próprio.

